

جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة وأصول التربية

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن – تصور مقترح.

Professional Development for Faculty Members in Jordanian Public Universities in the Light of the Accreditation Criteria and Quality Assurance of Jordan- Conceived proposal

إعداد الطالبة:

نسيبه محمد كريم المغايرة

إشراف:

د. كايد محمد سلامه............... مشرفاً رئيسياً

أ.د سميح محمود كراسنة.......... مشرفاً مشاركاً

الفصل الدراسي الصيفي

2014

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن _ تصور مقترح

إعداد

نسيبة محمد كريم المغايرة

بكالوريوس مناهج وطرق تدريس- معلم مجال تربية اسلامية- جامعة اليرموك،2005م

ماجستير إدارة تربوية، جامعة اليرموك، 2010 م

قُدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

وافق عليها

كايد محمد سلامة.. مشرفاً رئيسياً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

سميح محمود كراسنة.. مشرفاً مشاركاً

أستاذ أساليب تدريس التربية الاجتماعية، جامعة اليرموك

محمد علي عاشور .... عضواً

أستاذ الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

أيمن أحمد العمري .... عضواً

أستاذ الإدارة التربوية، الجامعة الهاشمية

عبد الحكيم ياسين حجازي .... عضواً

أستاذ مشارك في أصول التربية، جامعة اليرموك

منيرة محمود الشرمان .... عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

تاريخ مناقشة الرسالة 2014/8/14 م

إهداء

أهدي هذه الرسالة الى الذين عاشوا معي مراحل إعدادها منذ أن كانت فكرة وحتى تم إنجازها.....

إلى من زرعت بي حب العلم والمعرفة وطعم الحياة وسقتني مياه الأمل، إلى من علمتني حب الخير والكرامة، إلى نبع الحنان نبض قلبي وحبي إلى أمي الغالية.

إلى من عبد لي الطريق لكي ينير لي دربي، إلى من وفر لي سبل الراحة من أجل إتمام هذا العمل إلى أبي العزيز.

إلى من منحوني العزم والقوة، إلى شموع الحياة إخواني الأحباء الدكتور نبيل، والدكتور عبدالباسط، والملازم أحمد، والدكتور إسلام، والمهندس عبدالله، والمهندس خالد.

إلى الزهرة التي لا تذبل، والقلب الكبير الذي يحمل الحب للجميع إلى أختي ومعلمتي الغالية نبيلة.

إلى من شاركتني أفراحي وأحزاني، إلى رفيقة دربي وصديقتي المخلصة دوماً هديل مومني.

وإلى الأيادي البيضاء الخفية التي وقفت معي وقفة عز وفخر في معظم لحظات الرسالة.

وإلى قناديل الفرح والسرور، وزهور النرجس المتفتحة إلى أبناء وبنات إخواني وأختي، وأخص بالذكر تقى ورؤى وحذيفة.

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع.

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أفضل الخلق أجمعين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

وإنه لا يسعني بعد اتمام هذا العمل إلا أن اتوجه بالحمد والشكر لله عز وجل بأن أعانني على إتمام هذا العمل، ثم أتوجة بالشكر بعد الله تعالى لأهل الفضل إعترافاً بفضلهم وتقديراً لدعمهم.

فأتوجه بالشكر والتقدير لأستاذي ومشرفي الفاضل الدكتور كايد محمد سلامه، الذي كان لنصحه ومتابعته الأثر الكبير في نجاح الرسالة وإتمامها على أكمل وجه، فقد غمرني بكريم خلقه، وقبول إشرافه على رسالتي، فكان ذا علم جم، وسعة أفق، ورحابة صدر. فأسأل الله العلي القدير أن يعلي من شأنه، ويرفع من قدره، ويبارك في عمره.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى مشرفي المشارك في الإشراف على رسالتي الأستاذ الدكتور سميح محمود كراسنة، على تفضله بقبول الإشراف على رسالتي، وعلى ما قدمه لي من توجيهات طيلة إعداد هذه الرسالة، فقد كانا مثالا للتواضع والخلق الرفيع. وأسأل الله أن يبارك فيه وفي عمره.

كما أتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة، الأستاذ الدكتور محمد عاشور، والأستاذ الدكتور أيمن العمري، والدكتور عبد الحكيم حجازي، والدكتورة منيرة الشرمان، لما قدموه من معلومات وملاحظات وتوجيهات من شأنها تحسين الأطروحة.

والشكر موصول الى كل من ساهم في تحكيم أداة الدراسة، وإلى كل من ساندني وسعى في خدمتي، وأخص بالذكر الدكتور نائل محمد قرقز، والدكتور همام حمادنة.

وختاماً، أسأل الله العلي القدير أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به طلبة العلم إنه ولي ذلك والقادر عليه، وصلي اللهم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبة أجمعين.

الباحثة

المحتوى

الموضوع	الصفحة

محتوى الجداول

محتوى الجداول

رقم الجدول		الصفحة

محتوى الجداول

محتوى الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

المغايرة، نسيبة محمد كريم. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن – تصور مقترح. أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، 2014. (المشرف: د. كايد محمد سلامة، أ.د سميح محمود كراسنة).

هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية التالية: (جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، وجامعة مؤتة)، والبالغ عددهم (2527) عضو هيئة تدريس، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي بنسبة (20%)، إذ بلغ عددها (506) عضو هيئة تدريس.

ولتحقيق هدف الدراسة، استخدمت الباحثة استبانة مكونة من جزئين: الجزء الأول، يتعلق بمجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن في محورين (محور درجة الأهمية، ومحور درجة التوفر)، مكونة من (61) فقرة، وموزعة على تسعة مجالات. أما الجزء الثاني، فيتعلق بالمعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن، مكون من (25) فقرة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

في الأردن في محور درجة التوفر جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.87) وبانحراف معياري بلغ (0.51). في حين جاءت هذه المجالات في محور درجة الأهمية كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.06) وبانحراف معياري بلغ (0.36).

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن تتلخص في:

- الأعمال والأعباء الروتينية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس التي تحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات مثل مواعيد محاضرات، والاجتماعات، وعدم شمول برامج التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس واقتصارها في معظم الأحيان على أعضاء هيئة التدريس الجدد على شكل برامج إرشادية فقط، وتدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وتدني ثقافة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة، فإن الباحثة توصي بضرورة توفير الفرص لأعضاء هيئة التدريس لتنميتهم مهنياً، ونشر ثقافة التنمية المهنية، وثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي بينهم. وتبني التصور المقترح الذي توصلت إليه هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، الجامعات الأردنية، معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

لقد أدى الانفجار الهائل والتطور السريع في المعرفة والمعلومات واستخدام التكنولوجيا في الحياة اليومية، مع ضرورة استخدام المنهج العلمي في تطوير مختلف نشاطات المجتمع، إلى تغير مهام الجامعة، ومهام أعضاء هيئة التدريس، فقد تطورت عما كانت عليه في السابق، فلم تعد الجامعة مؤسسة خدمات فقط، بل أصبحت أيضاً مؤسسة إنتاجية تساهم في الإنتاج مباشرة عن طريق البحث وتقديم الاستشارات، بالإضافة إلى دورها في تنمية الموارد البشرية.

لذا تعد الجامعة من أكثر مؤسسات المجتمع أهمية في التأثير على درجة التقدم في المجتمع وتطوره، إلا أنه عضو هيئة التدريس يعد أهم مدخلات المنظومة التعليمية، حيث يمثل قدوة هامة لطلابه، ويسهم في مواجهة قضايا المجتمع ومشكلاته، إضافة إلى أنه يعتبر وسيط هام في نقل المعرفة والثقافة (أحمد، 2004).

لذا فإن قضية إعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس تعد من القضايا التي تمثل الصدارة بين مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التعليم العالي في العديد من دول العالم، بسبب الدعوات المتتالية لتطوير نوعية وجودة التعليم، وضرورة إعداد عضو هيئة تدريس يمكنه القيام بأدواره المختلفة في عالم يتسم بالتغير المستمر والسريع في الكثير من الجوانب الحياتية (توم، 1999).

حيث يقع على عاتق عضو الهيئة التدريسية مسؤوليات كبيرة اتجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، ونظراً إلى أن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع فلا بد لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من

انعكاسات على مجالات عمله الجامعي وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، هذا كله يستوجب من الجامعة، أن تضع برامج خاصة للتنميه المهنية فيما يتعلق بهذه المجالات، لأن مثل هذه البرامج من شأنها رفع كفايات عضو الهيئة التدريسية، وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة، وفي الوقت ذاته فإن غياب هذه البرامج يعوق عضو الهيئة التدريسية عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه ومواكبتها (العمري، 2006).

وبناء على ذلك، فقد اهتمت بعض الجامعات بقضية التنمية المهنية لأساتذتها أثناء الخدمة، وقد أكدت دراسات مؤتمرات التعليم العالي ضرورة إنشاء مراكز أو وحدات تعليمية تختص بتلك التنمية وتقوم بإعداد برامج خاصة لذلك (المسعودي وطيب، 2005).

وفي الواقع إن معظم تطلعات الوصول إلى الجودة الشاملة في التعليم والحصول على الاعتراف الأكاديمي بالبرامج والمؤسسات ترتبط مباشرة بمستوى التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، حيث أن الجودة التعليمية في مستوى التعليم العالي ترتبط مباشرة بعدد من الأسس أبرزها وجود سياسة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما في ذلك التعيين والتقويم والنمو المهني، كما أن الجودة في التعليم العالي تستند إلى برامج تنمية مهنية تناسب مستوى التعليم العالي، وتهيئ أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الأهداف المنشودة للتعليم العالي، وتعد الجودة سابقة للاعتماد الأكاديمي (الحلبي وسلامه، 2010).

لذا فإن تحسين أداء عضو هيئة التدريس يجب أن يكون من أولويات الجامعات الأردنية، وذلك من خلال تخطيط برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتنفيذها بما يتلاءم مع التطورات المعاصرة في مجال الجودة والاعتماد، وهذا بدورة ينعكس إيجاباً على تحقيق هذه الجامعات لرسالتها وأهدافها بالشكل المأمول.

وحتى نصل للتطوير بكل أبعاده يجب علينا القيام بعملية تقويم دائمة ومستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ومهاراتهم العلمية والبحثية والمهنية والعمل على تنميتها، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتقدم تصوراً مقترحاً للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

لقد باتت عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مطلباً أساسياً وحيوياً؛ لما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ومسؤوليات تلقى على عاتقه، إضافة إلى التوجه الحديث لدى الجامعات الأرنية في السعي قدما نحو تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم مهنياً لا سيما في ظل المناداة بتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في كافة مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها.

وإن المتتبع لواقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، يجد أنها لا تصل إلى المستوى المطلوب في تحقيق الغاية منها في ظل معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. وتتلخص مشكلة الدراسة في محاولتها تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة. ويتطلب ذلك الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات

الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الكلية)؟

3- ما درجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الاكاديمية، الكلية)؟

5- ما درجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم؟

6- ما التصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية بشكل رئيس إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، بما في ذلك تحديد المجالات، وأبرز المعوقات، وتم تحقيق هذا الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1- التعرف على أبرز الملامح الرئيسية لواقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

2- التعرف على درجة أهمية مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

3- التعرف على أبرز المعوقات المحتملة التي قد تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال الاعتبارات التالية:

1 – تناولها موضوعاً مهما دعت إليه العديد من المؤتمرات والندوات المحلية والإقليمية والعالمية مثل: المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، والمنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الأردن، خلال الفترة الممتدة 1 – 2014/4/3م.

2- قلة الدراسات المحلية في ضوء – حدود علم الباحثة – التي تتناول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن.

3- جاءت هذه الدراسة متزامنة مع توجه هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية نحو تبني معايير اعتماد مهني لأعضاء هيئة التدريس.

4 – يؤمل أن تفيد نتائج الدراسة الجهات التالية:

أ- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية؛ لتقويم مدى أهمية مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، وتحديد المعوقات التي تعترض التنمية المهنية.

ب- صانعي القرارات في الجامعات الأردنية، وذلك من خلال تبنيهم خطط علمية ترمي إلى تحقيق التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس.

5- تسهم الدراسة الحالية في رفد مكتبة الجامعة بأدب نظري جديد يتناول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

6- تسهم الدراسة الحالية في فتح المجال أمام أعضاء هيئة التدريس والباحثين في المجال التربوي لاستكمال دراسات أخرى قد تتطلبها الدراسة الحالية.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية وإمكانية تعميم نتائجها على الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** وتتمثل بتقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.
- **الحدود المكانية:** وتتمثل بالجامعات الأردنية الحكومية التالية: (جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، وجامعة مؤتة).
- **الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2013 / 2014 م.
- **الحدود البشرية:** وتتمثل بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية سابقة الذكر.

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

اشتملت الدراسة الحالية على المصطلحات والتعريفات الإجرائية التالية:

- **التنمية المهنية:** هي عمليات مؤسسية مخطط لها تهدف لتغيير وتطوير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية؛ من أجل تلبية حاجات الجامعة والمجتمع وحاجاتهم أنفسهم (Speck and Knipe, 2005).

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: عمليات وأنشطة مؤسسية مخطط لها، تهدف إلى تطوير قدرات ومهارات وثقافة عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وفقاً لمعايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن.

- **أعضاء هيئة التدريس:** وهو لقب يطلق على كل من حصل على المؤهل العلمي المطلوب للتعيين في عضوية هيئة التدريس الجامعي (سنقر، 2000).

وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه: جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في مجال التدريس في جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، وجامعة مؤتة في مختلف التخصصات العلمية والإنسانية والذين يشغلون رتبة أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس.

- **المعايير:** يقصد بها الحد الأدنى من الكفايات المطلوب تحقيقها لغرض معين، ويعتبر هذا الحد الأدنى هو أقل الكفايات الواجب توافرها لدى الفرد أو المؤسسة لكي يؤدى وظيفته، بما يقوم على تحسين الوضع الحالي (محمود، 2009).

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: هي المقاييس التى تضعها هيئة الاعتماد وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الأردن التي يتم من خلالها قياس النوعيه والجودة.

الاعتماد الأكاديمي: هو مجموعة الإجراءات والعمليات التي تقوم بها هيئة الاعتماد من أجل التأكد من أن المؤسسة قد تحققت فيها شروط ومواصفات الجودة النوعية المعتمدة لدى مؤسسات التقويم (عبد المعطي، 2009).

وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه: هو مجموعة من العلميات والإجراءات التي تقوم بها هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي للتأكد من توفر الحد الأدنى من متطلبات ضمان الجودة في الجامعات.

- **ضمان الجودة:** أسلوب تطوير شامل ومستمر في الأداء يتضمن كافة مجالات العمل التعليمي، فهي عملية إدارية تحقق أهداف كل من سوق العمل والطلاب (المليجي والبرازي، 2010).

وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه: مجموعة من الإجراءات والمعايير المستخدمة لتقييم المؤسسات التعليمية ؛ للتحقق من استيفاء الشروط والمقومات الأكاديمية والإدارية، التي تضمن تحقيق رؤية ورسالة وأهداف هذه المؤسسات بشكل يتلاءم مع المستويات المتعارف عليها عالميا.

– **التصور المقترح:** هو عبارة عن تخطيط مستقبلي للوصول الى إطار فكري عام، يهدف إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن مبنياً على نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل جزئين هما: الأدب النظري والدراسات السابقة. أما الأدب النظري فيتناول أولاً: التنمية المهنية، وثانيًا: الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، وثالثًا: التنمية المهنية وعلاقتها بمعايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. في حين يتناول الجزء الثاني الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مرتبة حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

الجزء الأول: الأدب النظري

تم تقسيم هذا الجزء إلى ثلاثة أقسام، هي:

أولاً: الأدب النظري المتعلق بالتنمية المهنية

يتناول الحديث في الأدب النظري المتعلق بموضوع التنمية المهنية، نشأة التنمية المهنية، ومفهوم التنمية المهنية، ومبررات التنمية المهنية، وأهداف التنمية المهنية، والمبادئ والأسس التي تقوم عليها برامج التنمية المهنية، وأساليب التنمية المهنية، ومجالات التنمية المهنية، ومعوقات التنمية المهنية.

نشأة التنمية المهنية

لقد أثرت التطورات والتغيرات السريعة على مناحي الحياة، حيث توسعت ميادين المعرفة وظهرت التخصصات الدقيقة، وتم إدخال وسائل وأساليب تقنية جديدة على التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص. فأصبح من الضروري أن يواكب هذا التغيير تطور ونمو في مهارات وخبرات وأساليب أعضاء هيئة التدريس لتتوافق مع التغيرات والتحولات المرافقة للتعليم

الجامعي. وقد بذلت العديد من الجامعات جهوداً نوعية لتطوير كفاءة وقدرات أعضاء هيئة التدريس.

تعد الجامعات الأمريكية من أولى الجامعات العالمية التي أولت موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس اهتماماً، حيث تبنت الجامعات الأمريكية فكرة تدريس المواد لأعضاء هيئة التدريس عام1947، ثم في عقد السبعينيات من القرن الماضي، وسارعت الجامعات الأمريكية بإنشاء مراكز لتطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، حيث زودت هذه الجامعات أعضاء هيئة التدريس بالوسائل التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية لهم مثل منحهم الإجازات، وتمويل سفرهم إلى الاجتماعات والمؤتمرات، ودعم الأبحاث التي يجرونها (حداد، 2004).

وتعد جامعة جورج واشنطن George Washington من الجامعات الأمريكية السباقة في تبني فكرة تأسيس تنمية أعضاء هيئة التدريس وتقويمهم من خلال الحقيبة التعليمية، التي كانت تعد الوسيلة الأساسية لتنمية عضو هيئة التدريس في تلك الجامعة (Murray, 1997).

كما أنّ الاهتمام بتدريب أساتذة الجامعات البريطانية يرجع إلى عام 1955م، وفي بداية الستينيات من القرن الماضي، حيث قامت الجامعات البريطانية بإنشاء مراكز لتطوير أعضاء هيئة التدريس، ومنها على سبيل المثال جامعة نوتنجهام (Nottingham)، وليدز (Leeds)، ومانشستر (Manchester)، ولانكستر (Lancaster)، وباش (Bath)، وأكسفورد (Oxford)، وكمبردج (Cambridge)، وساوثمبتون (Southampton)، إلا أنّ الجامعات الثلاث الأخيرة كان لها جهودًا كبيرة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المهارات الفنية، حيث تركز برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات على مهارات التدريس، وبرامج تقلد المناصب الأكاديمية، وبرامج المعلومات، وبرامج التقويم (الشخشير، 2010).

أما عربياً، فتعد الجامعات المصرية وبالذات جامعة عين شمس والقاهرة والإسكندرية من أوائل الجامعات العربية التي أقامت دورات لإعداد عضو هيئة التدريس الجامعي في عام 1973، وهدفت هذه الدورات إلى تنمية الاتجاه الإيجابي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي تجاه مهنة التدريس ومسؤولية التعليم بالجامعة، ورفع مستوى المهارة في الأداء التدريسي الجامعي، وتمثل اهتمام جامعة الإسكندرية بتنمية عضو هيئة التدريس بإنشاء مركز متخصص للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وخصص له ميزانية مستقلة، ومرتبط إداريا بنائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي (السميح، 2005).

ثم دأبت الجامعات السعودية بإنشاء مراكز تنمية أعضاء هيئة التدريس بمسميات مختلفة مثل مركز التقويم والتطوير الجامعي أو مركز تطوير التعليم الجامعي، كما أن هناك مسميات أخرى في بعض الجامعات السعودية مثل عمادة التطوير الجامعي أو عمادة التطوير الأكاديمي، وهناك جامعات سعودية أخرى دمجت بين التطوير الجامعي والأكاديمي مع مسميات أخرى مثل: عمادة التطوير والجودة النوعية أو عمادة التطوير الأكاديمي والإداري، وكان آخر تلك المراكز إنشاء مركز التطوير الأكاديمي في جامعة الملك فهد للبترول عام 2000 الذي يؤكد في أهدافه على الإبداع في التدريس والبحث، وضمان الجودة في البرامج التعليمية والإرشاد الأكاديمي. وفي الآونة الأخيرة تم تعديل المسمى ليصبح عمادة التطوير الأكاديمي وتضم ثلاثة مراكز هي: مركز التدريس والتعلم، ومركز تقويم البرامج، ومركز التعلم الإلكتروني (الغامدي، 2012).

وفي عام 1991، تأسست الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية بمساعدة منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم – اليونسكو – ، وكان

هدفها تعزيز القدرات الوطنية في مجال التطوير المهني وتسهيل تبادل الخبرات والتجارب بين الجامعات المشاركة في الشبكة، وإجراء البحوث والدراسات المشتركة (غالب وعالم، 2008).

وفي الأردن استحدثت عدد من الجامعات برامج للتطوير التربوي لعضو هيئة التدريس (غالب وعالم، 2008)، حيث أنشأت الجامعة الأردنية مكتب تطوير العملية التدريسية عام 1983 وحددت له عدد من الوظائف التي يقوم بها وورش العمل التي توجه لأعضاء هيئة التدريس، وكما عقدت الجامعة برامج ونشاطات تربوية داخلية في الجامعة وخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية (خصاونة، 1994).

وقد كان يسمى هذا المكتب سابقًا بمركز تنمية القوى البشرية في مجال الحقل الصحي، بهدف تنمية خبرات العاملين في مجال الحقل الصحي وإكسابهم المزيد من المهارات، وذلك بتطوير منهاج التعليم الصحي وإعداد البرامج والمواد التعليمية وإجراء البحوث والدراسات، وعقد الدورات وورش العمل التعليمية، وتنظيم المؤتمرات المحلية والإقليمية المشاركة فيها، والتعاون مع المنظمات والهيئات الدولية التي تعنى بالتعليم الطبي والتدريب في المجال الصحي. ثم ارتأت الجامعة الأردنية أن تستبدل تسمية هذا المركز ليصبح أكثر شمولية وأضافت إلى مهامه جميع العمليات والإجراءات اللازمة لتطوير وتنمية أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في الجامعة الأردنية، وأصبح يسمى بمركز تنمية القوى البشرية. ويهدف المركز إلى تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال تصميم المناهج وتطويرها وأساليب تقويم الطلبة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجالات (طرق التدريس، وإنتاج المعرفة، والتعلم والتعليم، واستعمال الحاسوب والانترنت في التعليم)، وتقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية من قبل الطلبة. ويضم مركز تنمية القوى البشرية الأقسام التالية: (التدريب والتعليم المستمر،

والتصوير الطبي، والرسم الطبي، وتقييم أعضاء هيئة التدريس، والمكتبة الصحية) (الجامعة الأردنية، 2013).

وقد تنبهت بعض الجامعات الأردنية الأخرى إلى تهيئة عضو هيئة التدريس وتطويره مهنيًا، حيث قامت جامعة اليرموك بإنشاء مركز لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في العام الجامعي 1991/1990، حيث ضم هذا المركز جميع أعضاء هيئة التدريس الجدد، والملتحقين في الجامعة ممن ليس لهم خبرة في التدريس الجامعي، وكذلك جميع أعضاء هيئة التدريس القدامى في الجامعة. ولدعم التحاق أعضاء هيئة التدريس ببرامج التنمية المهنية في جامعة اليرموك، قامت الجامعة بخفض نصاب عضو هيئة التدريس الذي يلتحق بهذا البرنامج ثلاث ساعات معتمدة في الفصل الذي يلتحق فيه (حمد، 1998).

وفي عام 2003/2002 تم تغيير مسمى هذا المركز، ليصبح مسماه مركز الجودة والتطوير الأكاديمي، ويهدف هذا المركز إلى تطوير طرق التدريس لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بإعداد خطط المساقات وطرق التدريس الجامعي، وتقنيات التعليم وأساليب التقويم والامتحانات، وتعريف أعضاء هيئة التدريس بالاستخدامات المختلفة للحاسوب وشبكة الإنترنت وتدريبهم عليها، وقواعد البيانات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على إعداد مشاريع البحوث لأغراض الدعم المالي من الجامعة وخارجها، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على المهارات اللازمة للبحث العلمي ومنهجية البحث، وكتابة تقرير البحث لأغراض النشر العلمي، والتعاون مع مركز الاستشارات وخدمة المجتمع للتعريف بخدمات المركز خارجياً، والمساهمة في قياس مدى تحقيق معايير مؤشرات الأداء النوعي (جامعة اليرموك، 2013).

وفي العام الدراسي الجامعي 2004/2003 م تم إنشاء مركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة بهدف تطوير الكفايات والمهارات الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس. وتجسيداً لمبدأ فلسفة الجامعة الرامي إلى ضرورة التطوير والتحديث بما يتلاءم مع متطلبات العصر، ومن منطلق الحرص على الالتزام بتحسين جودة ونوعية التعليم وتقييم فعاليته لضمان تحقيق النتائج المرجوة، بما يتوافق مع أسس ومعايير الاعتماد وضمان الجودة وتم التوسع في هذا المركز في العام الجامعي 2012/2011 م بعد أن تم دمج مكتب ضبط الجودة في الجامعة مع مركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ليصبح مركزاً علمياً مستقلاً تحت مسمى "مركز التطوير الأكاديمي وضبط الجودة"، بهدف تقديم برامج تطويرية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة وتنمية قدراتهم الأكاديمية في مجال تطوير أساليب وطرق التدريس والبحث والاتصال واستخدام التقنيات الحديثة وغيرها من المهارات، إضافة إلى تقييم أداء العملية التدريسية في الجامعة، ونشر ثقافة الجودة بين منسوبي الجامعة (جامعة مؤتة، 2013).

ويهدف المركز إلى تطوير القدرات والمهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس وتحسينها، وتقييم الطلبة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس والمساقات بالأساليب التي تتناسب مع غرض التقييم، وتقديم الاستشارات في مجال التدريس والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس، ونشر ثقافة الجودة والاعتماد في الجامعة وتعزيزها من خلال إشراك جميع العاملين في الجامعة. ويضم المركز الشعب أو الأقسام التالية: (التدريب، والتعليم الإلكتروني، والتقييم والدراسات، وضبط الجودة) (جامعة مؤتة، 2013).

مفهوم التنمية المهنية

لقد أخذ مفهوم التنمية المهنية بالانتشار في العديد من الجامعات العربية والعالمية، حيث سعت هذه الجامعات إلى الإهتمام بعضو هيئة التدريس فيها من خلال تدريبة وتنميته مهنيًا؛ ليصبح قادراً على أداء عمله بفاعلية وإتقان. وعلى الرغم من اهتمام الجامعات بمفهوم التنمية المهنية، إلا أنه لا يوجد اتفاق بين وجهات النظر في تحديد ماهية هذا المفهوم.

حيث هناك من يعرف التنمية المهنية بأنها: مجموعة المهارات والمعارف والقدرات التي يجب أن يتعلمها عضو هيئة التدريس أثناء أدائه عمله؛ بهدف تحسين كفاءته المهنية وأدائه لمسؤولياته (Rayan, 1999).

وهناك من يعرف التنمية المهنية بأنها: "عمليات مؤسسية تهدف إلى تحسين مهارات وسلوك أعضاء هيئة التدريس في إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرق تدريسها، وفي استخدام تكنولوجيا التعليم، وفي التقويم، وفي التدريب على مهارات البحث العلمي، والتدريب على المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس". (السالوس، 2004، 122).

وهناك من ينظر إلى التنمية المهنية على أنها: "عملية تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في مهارات وكفايات أعضاء هيئة التدريس، على نحو يجعلهم قادرين على الوفاء بحاجات الجامعة والمجتمع، وحاجاتهم أيضا" (الخربوش، 2006، 2).

وفي السياق ذاته يعرف بامهدف (2008، 11) التنمية المهنية بأنها: "جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات أعضاء هيئة التدريس المعرفية، والمهارية، والأدائية، والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم على نحو يحقق تحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق وضمان الجودة في المؤسسة التعليمية".

ويعرف فيل لوفيدر (Phil Loveder, 2005, 5) التنمية المهنية بأنها: "الفرص المقدمة لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم, بهدف تحسين فاعليتهم داخل مؤسساتهم التعليمية".

ومن الجدير بالذكر أن هناك العديد ممن يخلط بين مفهوم التنمية المهنية، والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، ويكمن الاختلاف الجوهري بين هذين المفهومين في أن التنمية المهنية عملية تقوم بها الجامعة من خلال مراكز متخصصة في تقديم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بما ينعكس إيجابًا على أداء أعضاء هيئة التدريس في تأدية وظائفه أمام نفسه في مجاله المعرفي والأكاديمي، وأمام مؤسسته في مجال التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المحلي، وأمام المجتمع. في حين أن النمو المهني قد يأتي نموًا طبيعيًا تدريجيًا يستند إلى جهود عضو هيئة التدريس كنوع من أنواع التعلم الذاتي (الخربوش، 2006).

بعد استقراء المفاهيم السابقة للتنمية المهنية، فإنه يلاحظ بأن جميعها قد حددت العديد من الخصائص لمفهوم التنمية المهينة لعضو هيئة التدريس، حيث تجسدت هذه السمات في أنها عملية مقصودة، ومنظمة، ومخطط لها مسبقاً.

وفي ضوء التعريفات السابقة للتنمية المهنية، فإن الباحثة تعرف التنمية المهنية بأنها: عملية منظمة ومخطط لها تقوم بها الجامعة؛ لتطوير وتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس؛ ليكونوا قادرين على أداء أدوارهم ومهامهم بكفاءة وفاعلية وعلى مستوى عال من الجودة والإتقان.

مبررات التنمية المهنية

تعد التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم العالي الجامعي، وتكمن المبررات والأسباب التي تستدعي الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عند أحمد (2004)، وطعيمة والبندري (2004) بما يلي:

1- الاتجاهات المعاصرة المنادية بضرورة التحول من التعليم الجامعي السطحي إلى التعليم الجامعي العميق، ويركز هذا الأخير على تنمية المهارات المعرفية أو العقلية العليا لدى الطلبة مثل التفكير الناقد، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي الخلاق، والتعامل مع الآخرين.

2- وجود معايير عالمية للجودة والأداء والإنجاز، والتي تتطلب استجابة سريعة وملائمة من أجل أن تكون شروط الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس مكافئة ومقاربة لما هو سائد عالمياً.

3- تنوع أساليب التقويم، حيث تجاوزت الجامعات في الوقت الحاضر الاهتمام بأساليب التقويم التقليدية المقتصرة على الاختبارات التحصيلية إلى الاهتمام بالتقويم الذاتي، وتقدير الحاجات، والسجل التقويمي، فضلاً عن شمولية التقويم لجميع جوانب شخصية الطالب.

وقد أكد مؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين عام 1998 كما أورده آل زاهر (2004) على بعض المبررات التي تُظهر الحاجة إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومنها ما يلي:

1- المطالبة بضرورة صون مهام وقيم التعليم العالي الأساسية وتعزيزها وتوسيع نطاقها، ولاسيما مهمة الإسهام في التنمية المستدامة.

2- ضرورة إعداد خريجين ذوي مهارة عالية قادرين على تلبية متطلبات وحاجات المجتمع.

3- المساعدة على فهم الثقافات الوطنية والإقليمية والدولية والتاريخية، وتفسيرها وصونها وتعزيزها ونشرها وتطويرها.

4- الدور الأخلاقي والاستقلال والمسؤولية التي تتطلب من أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات التعليم العالي إخضاع وظائفهم الأساسية وأنشطتهم العملية للدقة الأخلاقية والعلمية والفكرية.

كما حدد حداد (2004) أهم المبررات التي دعت إلى الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالنقاط التالية :

1- اعتبار التدريس الجامعي مهنة، مما يتطلب تدريب أعضاء هيئة التدريس تدريبا عالياً؛ وذلك لمواكبة التطورات السريعة في الكم والنوع المعرفي، والقدرة على حل المشكلات التي تواجه الممارسة العملية.

2- الحاجة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس الجامعي والطلاب، باعتبار أن المرحلة العمرية للطالب الجامعي لها خصائصها ومشكلاتها وفق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، والتي يحتاج التعامل معها إلى الإفادة من الدراسات العلمية المتخصصة التي تساعد عضو هيئة التدريس على صياغة الأهداف، وتجديد طرائق التدريس والتقويم.

3- تعدد وظائف الجامعة، فلم تعد وظيفة الجامعة تقتصر على التدريس والمحافظة على التراث الثقافي، بل أصبحت تشمل إجراء البحوث وتطبيقها، وخدمة المجتمع.

4- تنوع مهام عضو هيئة التدريس الجامعي تبعًا لتعدد وتنوع وظائف الجامعة، إذ يناط به تحقيق أكبر قدر من هذه الوظائف.

5- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني، الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة، الأمر الذي يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية.

6- حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المنهاج (الأهداف، والمحتوى، وطرق التدريس، والوسائل والأنشطة، والتقويم) لتعديلها على نحو أفضل، والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية على مستوى المنهاج والتدريس.

ويرى شاهين (2004) أن أهم المبررات التي دعت إلى الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ارتفاع عدد الطلبة في الجامعات واكتظاظ قاعات التدريس بهم مع نقص أعداد أعضاء الهيئة التدريسية، الأمر الذي تحتاج معه الجامعات للعمل نحو الإفادة المثلى من أساتذتها، وضرورة إعادة ثقة المجتمع بالجامعات.

وبعد استقراء المبررات التي دعت إلى الاهتمام بتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، فإنه يمكنني القول بأن أكثر المبررات تأثيراً في ذلك الاهتمام التطور التكنولوجي وانعكاساته التربوية، إضافة إلى التغير والتطور الملحوظ في أدوار ومهام أعضاء هيئة التدريس، وكذلك تزايد الاهتمام بضرورة تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الجامعات.

أهداف التنمية المهنية

إن الهدف من التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات هو غرس الشعور لديهم للتوجه نحو تطوير وتحسين قدراتهم وتنمية مهاراتهم؛ لكي تتفق مع طبيعة مهنتهم من ناحية، ولكي تتلاءم مع مستجدات العصر الدائمة التغير من ناحية أخرى، وأشار أحمد (2004) إلى أن أهداف التنمية المهنية تتمثل بما يلي:

1- تحسين وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

2- إحداث التعديلات والتغيرات في أداء أعضاء هيئة التدريس بما يتفق ومتغيرات العصر الحديث.

3- إكساب أعضاء هيئة التدريس المزيد من المهارات والخبرات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع مستواهم الفكري والثقافي.

4- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالطرق والأساليب العلمية الحديثة التي تساعد في رفع مستوى أدائهم.

5- زيادة خبرات أعضاء هيئة التدريس في القدرة على صناعة القرارات في مختلف المواقع والمواقف في الجامعة.

كما تهدف التنمية المهنية إلى زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس على التكيف مع العمل وحل المشكلات التي تواجههم، وزيادة الاستقرار الوظيفي من خلال ترسيخ قيم الولاء والعمل الجاد، وتدعيم نظام الترقية الأكاديمية (الهادي، 2008).

إضافة إلى تحقيق التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة عن طريق ارتباط جهود أعضاء هيئة التدريس في تحسينها (Phillips, 2008).

ويلاحظ من خلال أهداف التنمية بأنها جميعها تركز على تطوير أداء عضو هيئة التدريس ومهاراته؛ وذلك لاعتبار عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في الجامعة، والأساس الذي تنطلق منه الجامعات في تأدية المهام والمسؤوليات المناطة بها.

أساليب التنمية المهنية

تتنوع أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتختلف حسب طبيعتها، والهدف منها، وقد ذكر كل من حداد (2004)، والهادي (2008)، والخربوش (2009) أهم تلك الأساليب على النحو الاتي:

1- المناقشة: هي أسلوب يتم التفاعل فيه بين مجموعة صغيرة من أعضاء هيئة التدريس يجمعهم موضوع ذو أهداف محددة. وفي هذا الأسلوب يتبادل أعضاء هيئة التدريس النقاش في الموضوع المطروح كل حسب خبرته ومقترحاته، مما يجعلهم يتعلمون من خبرات وتجارب بعضهم البعض.

2- المؤتمرات التدريبية: هو اجتماع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس، يساهم كل منهم بخبراته ومقترحاته حول القضية المتعلقة بالمؤتمر. ويكمن الهدف الأساسي من ذلك في حل المشكلات وتبادل الخبرات.

3- المحاضرات: وهو أسلوب تدريبي يتم من خلاله عرض مجموعة من الحقائق والأفكار والمعلومات حول موضوع معين على عدد من المتدربين في وقت واحد. ولتحقيق هذا الأسلوب بفاعلية يجب الإعداد والتخطيط المسبق لموضوع المحاضرة، والاهتمام بطريقة العرض وتقديم المعلومات حول ذلك الموضوع، وكذلك اختيار الوسائل التوضيحية المساعدة في عرض الموضوع الذي تدور حوله المحاضرة.

4- ورش العمل: يجمع هذا الأسلوب العديد من الأساليب التدريبية مثل: المحاضرة، والمناقشة، والعروض العلمية.

5- الندوات: وفي هذا الأسلوب يتناول المشاركون من أصحاب تخصص معين موضوعًا محدداً من وجهة نظرهم الخاصة، ثم بعد ذلك تترك الفرصة للمناقشة من جانب المتدربين، وتقسم الندوات إلى قسمين:

أ- ندوة مدارة بطريقة رسمية: يتميز هذا النوع من الندوات بالإعداد المسبق من حيث تحديد الأولويات للموضوعات المطروحة، وكذلك الفئات المشاركة فيه. وفيها يقوم أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالحديث عن الموضوع وفق أساس موضوع الندوة ودون الخروج عنه.

ب - ندوة مدارة بطريقة غير رسمية: وفي هذا النوع من الندوات يطلق العنان لأعضاء هيئة التدريس للحديث عن موضوع الندوة في أي وقت يشاءون حيث يتحكم أعضاء هيئة التدريس في طرح موضوعات الندوة وفق رؤيتهم الخاصة ودون إعداد مسبق منهم لعناصرها. وقد يتخلل هذه الندوات الكثير من التداخل في الآراء ووجهات النظر والميول الشخصية.

6- اللجان: وفي هذا الأسلوب، يعهد إلى مجموعة من الأفراد مهمة القيام بعمل ما، وفيه يتم تقسيم الأفراد إلى لجان محددة الأهداف والمهام. وعند تشكيل هذه اللجان لا بد من مراعاة اهتمامات وحاجات وقدرات واستعداد الأفراد.

7- أسلوب التدريب القائم على التدريس المصغر: يتم في هذا الأسلوب تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارة أو كفاية محددة من خلال استخدام الشريط التلفزيوني، ويتيح هذا الأسلوب لأعضاء هيئة التدريس المتدربين الحصول على التغذية الراجعة المتعلقة بموضوع التدريب.

8- التدريب المبني على الكفايات: يعتمد هذا الأسلوب على تحديد كفايات عضو هيئة التدريس لتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها.

9- التدريب المبني على الأداء: يعتمد هذا الأسلوب على تنمية الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال السعي نحو إكسابهم المهارات والكفايات والتمكن الجيد من أدائها تبعًا للمعايير الموضوعية. ويتفق هذا الأسلوب مع الأسلوب السابق أي التدريب المبني على الكفايات في تحديده للمعارف والقدرات والكفايات المطلوبة من عضو هيئة التدريس للتدريب عليها والتمكن منها.

10- التدريب المبني على التعليم المصغر، والحاسب الآلي، والفيديو التفاعلي، والحقيبة التعليمية: إن هذه الأساليب مجتمعة تلعب دورًا مهمًا في تنمية عضو هيئة التدريس، حيث أنها تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة، كما أنها تقدم تغذية راجعة فورية لعضو هيئة التدريس (المتدرب) لتصحيح أخطائه، وتعديل سلوكه، وكما أنها تتيح لعضو هيئة التدريس النمو المهني الذاتي.

مجالات التنمية المهنية

تتنوع مجالات التنمية المهنية التي تتناولها برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وفق وظائفه، وتناول غالب وعالم (2008) هذه المجالات على النحو الآتي:

1- التدريس:

يعد التدريس الجامعي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس من المؤشرات الدالة على كفاءة عضو هيئة التدريس، والذي يعد من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، بل يعتبر العمل الرئيسي لعضو هيئة التدريس بالجامعات، كما قد يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة.

وعليه، لم تعد المحاضرة هي الوسيلة الوحيدة لشرح المعلومات، بل ظهرت العديد من تقنيات التدريس الحديثة المعتمدة على الوسائل التكنولوجية مثل الحاسب الآلي والوسائط المتعددة، والتي تتيح للطالب فرصة البحث عن المعلومات بطريقة لا توفرها له طرق التدريس التقليدية.

ومن هنا لا بد من إعداد عضو هيئة التدريس إعدادًا جيدًا، بشكل يوضح له كيفية إعداد الخطة الدراسية، والمقررات الدراسية التي سيدرسها، وكيفية تقويم وتحديث المقررات الدراسية، بالإضافة إلى الوسائل التي سيستخدمها لتقويم وتحديث طرق التدريس.

ولزيادة كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، فإن برامج التنمية المهنية في مجال التدريس تسعى إلى تحقيق التنمية لعضو هيئة التدريس على مستوى المنهاج، وتقديم الطرق الجديدة في التعليم، ومراجعة المناهج، والاطلاع على استراتيجيات العمل الجامعي وأهدافه ونظمه، والوقوف على أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي المميزة (حداد، 2004).

2- البحث العلمي:

أصبح البحث العلمي ضرورة ملحة وهامة لأي مجتمع حديث، يستخدمها للتحليل، والدراسة، والمعرفة، واستنباط الحلول؛ لمعالجة مختلف القضايا الفكرية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية.

ويعد البحث العلمي عنصرًا أساسيًا من عناصر تقويم أداء وكفاءة عضو هيئة التدريس، إذ أن البحث العلمي الأصيل يساعد عضو هيئة التدريس على الارتقاء بأدائه المهني، كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي. ومن هنا لا بد من تنمية عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي من خلال عقد الدورات والندوات التي تساعده في عملية إعداد الأبحاث ونشرها.

وتحرص برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على التمكن الأكاديمي المهني لعضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي للمحافظة على مستوى مميز للأبحاث العلمية، وذلك بتحري الدقة والموضوعية، والتمكن من مهارات البحث. وتسعى برامج التنمية المهنية في هذا المجال إلى تعريف أعضاء هيئة التدريس بالبحوث التي تقوم بها الجامعة، وتزويدهم بالتغذية الراجعة اللازمة لتوجيه البحوث في مسارها الصحيح، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) في كيفية إدخال البيانات الإحصائية، والتنمية المعرفية لمهارات البحث، وتقويم دور البحث العلمي وأهميته كأحد المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس، وطرق تمويل البحث العلمي وتدعيمه (حداد، 2004).

3- خدمة المجتمع:

تعد خدمة المجتمع من المؤشرات الدالة على كفاءة عضو هيئة التدريس، ويتمثل ذلك بتقديم عضو هيئة التدريس الاستشارات لحل المشكلات المجتمعية، وكذلك المساهمة في الندوات وورش العمل العالمية أو الإقليمية أو المحلية في مجال التخصص.

ولكي يتمكن عضو هيئة التدريس من المساهمة في خدمة المجتمع، لا بد له من الالتحاق ببرامج خاصة لهذا الغرض تهدف إلى معرفة طرق الاستشارات العلمية، ومعرفة طرق مخاطبة الجمهور وإلقاء المحاضرات، والتعرف على البيئة الاجتماعية التي يراد تقديم الخدمة فيها، وتنمية القدرة على الحوار والنقاش العام والجماهيري، ومعرفة الجوانب التطبيقية التي يحتاج إليها في خدمة المجتمع (حداد، 2004).

بعد عرض ما سبق، ترى الباحثة أن العلاقة بين مجالات برامج التنمية المهنية الثلاثة (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، هي علاقة ترابط وتكامل يؤديها عضو هيئة

التدريس بشكل متكامل إذا ما خطط لذلك، وقدمت له الجامعة ما يمكنه من تنفيذها. فهو ينمي المعرفة التي يحتاجها في التدريس، ويجد المشكلات التي تستحق البحث والدراسة في مؤسسات المجتمع المختلفة، ويقترح الحلول لها، وبهذا يخدم التدريس والمجتمع بنتائج بحثه.

معوقات التنمية المهنية

تواجه برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس معوقات تحول دون تطبيقها لأهدافها التي وضعت من أجلها، وقد أورده أحمد (2004) بعضاً من هذه المعوقات ومنها:

1- عدم توفر الأجهزة والمعدات التعليمية اللازمة لمتطلبات البحث العلمي الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.

2- ضعف إلمام أعضاء هيئة التدريس بالأساليب التكنولوجية.

3- ضعف الحرية الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس.

4- ضعف الدافع لدى عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه ذاتيا.

وقد أشارت الشخشير (2010) إلى أن معوقات التنمية المهنية تتمثل فيما يلي :

1- عدم الاتفاق على تحديد مواصفات التدريس الجامعي الجيد.

2- اعتماد الترقية في سلم الوظائف الأكاديمية أساسا على البحث العلمي أكثر من التدريس والخبرة، مما يؤثر على دافعية عضو هيئة التدريس للبحث في أساليب تحسين تدريسه.

3- قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بفاعلية طرق التدريس التقليدية أو أنه ليس بالإمكان استحداث طرق تدريس جديدة.

4- تعقيد اللوائح والبيروقراطية التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات البحث العلمي.

5- عجز الإمكانيات المادية والفنية.

كما أشار الخطيب (2004) إلى المعوقات التي تعترض التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بالنقاط التالية:

1- العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

2- الافتقار إلى برامج التأهيل والإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس.

3- الافتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس.

4- عدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة.

5- عدم توفر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

6- ضعف العلاقة والاتصال بين أعضاء هيئة التدريس.

7- المركزية الشديدة، إضافة إلى عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس ببرامج التنمية المهنية.

8- عدم توفر القيادات الأكاديمية القادرة على تحمل تبعات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وبعد عرض المعوقات التي تعترض عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، فإن الباحثة ترى أن أهم المعوقات التي تعترض هذه العملية تتمثل في عدم توفر الدعم المالي لتحقيق أهداف التنمية المهنية، وكذلك تفشي البيروقراطية في الجامعات، إضافة إلى عدم اهتمام الجامعات بقضية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والمتمثلة بعدم عقد الدورات والندوات ذات الصلة بزيادة معارفهم وكفاياتهم التخصصية، إضافة إلى العبء الدراسي لعضو هيئة التدريس الذي يعد سبباً رئيسياً في عدم التحاق أعضاء هيئة التدريس في برامج التنمية المهنية.

ثانياً:الأدب النظري المتعلق بالاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

Academic Accreditation and Quality Assurance

يتناول الأدب النظري المتعلق بالاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، نشأة الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، ومفهوم الاعتماد الأكاديمي، وأنواع الاعتماد الأكاديمي، وأهداف الاعتماد الأكاديمي، ومفهوم ضمان الجودة، وأهداف ضمان الجودة، ومبررات تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، ومعايير الاعتماد الأكاديمي في الأردن، ومعايير ضمان الجودة في الأردن، ومقومات نجاح الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، ومراحل تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، ومعوقات تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، والعلاقة بين الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.

نشأة الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

تعد قضية الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي من القضايا المهمة والملحة في الوقت الحاضر في ظل ما فرضه الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية التي تتجه جميعها باتجاه العولمة وما نتج عنها من ظاهرة التنافسية والانفتاح العالمي في كافة المجالات، وخاصة في ظل ظروف المعلومات والاتصالات، لذلك أصبح لازماً على الدول الاهتمام بموضوع الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسساتها التعليمية.

وتعود بدايات الاهتمام بالاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة إلى الولايات المتحدة الأمريكية حيث يتميز التعليم الجامعي فيها بنظام اعتماد المؤسسات التعليمية التي تثبت أنها قد استوفت المعايير المقررة لجودة التعليم، وهو نظام تنفرد به أمريكا لأنه غير معروف في معظم بلدان العالم

الأخرى. ويذكر إيتون (Eaton, 2000) أن الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية يرجع إلى أكثر من مائة عام نتيجة الاهتمام الجماهيري بجودة التعليم.

ففي عام 1871 تعاونت مؤسسات التعليم العالي الأمريكية مع المدارس الثانوية بهدف دراسة بعض القضايا التي تهم الطرفين، حيث قامت مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميتشغان Michigan University بزيارة المدارس الثانوية بالولاية، للتأكد من أنها تحظى بقدر من الكفاءة والفعالية التي تسمح بقبول خريجيها في الجامعة بدلاً من اختبارات القبول التي تعقد للراغبين في الالتحاق بالجامعات، وقد تطور هذا التعاون حينما اشتركت أكثر من ولاية عام 1887 في إنشاء أول جمعية لتقويم واعتماد برامج المدارس الثانوية، وبدءاً من عام 1913 اتجهت جهود تلك الجمعيات إلى اعتماد برامج مؤسسات التعليم العالي ووضع الضوابط والمعايير التي تستخدم في الحكم على كفاءة برامجها الأكاديمية (الخطيب، 2004).

وأنشئت أول وكالة اعتماد مستقلة عام 1930؛ لكي تزود الكليات والجامعات بمعايير القبول والاعتماد الأكاديمي للبرامج، وحازت هذه الوكالة على أهمية كبيرة تزايدت مع صدور برامج الفيدرالية مثل قانون إعادة تعديل المهنيين عام 1944، وقانون الدفاع القومي الذي يوفر التمويل الفيدرالي للتعليم (حسين، 2007).

أما بالنسبة للجودة، فقد ظهر مفهوم الجودة عام 1944 على يد العالم الأمريكي إدوارد ديمنج، وفي عام 1997، انتقل مفهوم ضمان الجودة إلى مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة، وتجسد ذلك بقيام المملكة المتحدة بتأسيس هيئة ضمان الجودة في التعليم العالي، والتي تتولى المراجعة الخارجية والتقويم الذاتي للمؤسسات التعليمية (أحمد وحسين، 2009).

وبالرغم من أن التعليم العالي في الأردن بدأ منذ منتصف القرن العشرين وعلى شكل مؤسسات رسمية، إلا أنه لم تصدر معايير اعتماد وضمان الجودة إلا في منتصف عقد الثمانينيات من القرن نفسه، عندما بدأت تتأسس كليات مجتمع أهلية، فكان لابد من أن يكون هناك رقابة من جهة حكومية مخولة، لكن الجامعات الرسمية كانت غير مشمولة بهذه المعايير، ربما لكونها مؤسسات خدمة غير ربحية، تتولى الدولة الأردنية مسؤولية الإنفاق والإشراف عليها، ثم بدأ تطبيق معايير الاعتماد وضمان الجودة على الجامعات الأهلية عندما بدأت تتأسس الجامعات الأهلية والخاصة استناداً لقانون الجامعة الأهلية المؤقت لعام 1989، والذي نصت المادة السابعة منه على أن يتولى مجلس التعليم العالي التأكد من تحقيق الجامعة الأهلية لأهدافها، ويُصدر لذلك الغرض تعليمات للترخيص والاعتماد. وفي العام نفسه صدرت تعليمات الترخيص والاعتماد للجامعات الأهلية (منصور، 2000).

واهتمت المملكة الأردنية الهاشمية مبكراً بجودة التعليم ونوعيته، حيث تأسست فيها وزارة للتعليم العالي ثم تغير مُسماها إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كتأكيد على النوعية في التعليم العالي. كما أُعلن عن جائزة الحسين للإبداع والتفوق من قبل صندوق الحسين للإبداع والتفوق في العاصمة الأردنية وبالتعاون مع الوكالة البريطانية لضمان الجودة(QAA) في عام2000. حيث تم تنفيذ مشروع تقييم الأداء النوعي لبرامج التعليم العالي، ويهدف هذا المشروع إلى إحداث نقلة نوعية في برامج التعليم العالي الأردنية، حيث تُمنح الجائزة لأفضل برنامج تعليمي في تخصصات علم الحاسوب، وإدارة الأعمال، والقانون(المحياوي، 2007).

ونظراً لتزايد أعداد مؤسسات التعليم العالي في الأردن، ودخول القطاع الخاص للاستثمار في قطاع التعليم العالي لدرجة أن عدد مؤسسات التعليم العالي الخاصة يفوق عدد مؤسسات

التعليم العالي الرسمية، ففي عام 2007 بلغت الجامعات الرسمية الأردنية عشر جامعات، والجامعات الخاصة اثنتي عشرة جامعة، وذلك وفق وثائق وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2007)، وقد ارتفع عدد مؤسسات التعليم العالي الأهلية والخاصة إلى سبعة عشرة مؤسسة مع نهاية عام 2008. فأصبحت هناك حاجة مُلحة لوجود هيئة عامة مستقلة تتولى مهام اعتماد مؤسسات التعليم العالي داخل المملكة الأردنية الهاشمية، ومراقبة أدائها، ومتابعتها سعياً وراء تحقيق نوعية التعليم العالي وضمان جودته، ومواءمته لاحتياجات سوق العمل، والارتقاء بمستواه، ووضع وتنفيذ الإجراءات والآليات المناسبة لتحقيق ذلك، والارتقاء بمستوى أداء مؤسسات التعليم العالي الأردنية، وتعزيز قدراتها التنافسية وطنياً وإقليمياً ودولياً، والتحقق من ضمان تطبيق هذه المؤسسات لأنظمة ومعايير الاعتماد وضمان الجودة، والتأكد من تحقيق أهدافها بما ينسجم مع سياسات وأهداف التعليم العالي في الأردن (منصور، 2000).

وفي العام نفسه صدر قانون هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وبموجبه عملت الهيئة على صياغة رؤيتها ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية وتحقيقها بشكل مؤسسي ومنهجي، كما أخذت على عاتقها كشخصية اعتبارية مستقلة إدارياً ومالياً القيام بمسؤولياتها المنصوص عليها في القانون تجاه التعليم العالي الأردني وتطويره لترتقي به إلى مستويات عالمية (العمد، 2012).

وقد وضع مشروع القانون لتحقيق ما يلي: إنجاز أهداف الهيئة من خلال مجلس يتألف من أحد عشر عضوًا يتم اختيارهم من حملة رتبة الأستاذية ومن أعضاء هيئة التدريس العاملين في مؤسسات التعليم العالي الرسمية والخاصة ومن قطاعات الإنتاج والخدمات المختلفة، ووضع معايير الاعتماد وضمان الجودة بأشكالها المختلفة، واعتماد مؤسسات التعليم العالي في المملكة

وبرامجها الأكاديمية، وتقييم هذه المؤسسات وجودة برامجها والأسس الصادرة عن المجلس والقوانين والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة، وإشراك مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهداف الهيئة لتطوير التعليم العالي في المملكة وتحسين نوعيته، والنص على العقوبات التي يحق للمجلس إيقاعها على مؤسسات التعليم العالي التي تخالف أياً من أحكام هذا القانون أو الأنظمة أو التعليمات الصادرة بمقتضاه أو المعايير أو الأسس الصادرة عنه (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي،2007).

مفهوم الاعتماد الأكاديمي:

حظي مفهوم الاعتماد الأكاديمي باهتمام العديد من الآراء التي اختلفت حول وضع مفهوم محدد له، ففي اللغة العربية يشير مفهوم الاعتماد إلى الثقة، واعتمد الشيء، أي وافق عليه، وبهذا فإن معنى الاعتماد: الإقرار أو الموافقة (البعلبكي والبعلبكي، 2004، 128).

أما مفهوم الاعتماد في اللغة الإنجليزية Accreditation فإنه يعني: "إقرار أو قبول بمعنى الموافقة لجهة أو مؤسسة تعليمية للقيام بنشاطات تعليمية، بعد أن توافرت لها المعايير الواجب توافرها للقيام بمثل هذه المهمات" (محمد وقرني، 2005، 282).

كما عرف ديفيد وهارولد (David & Harold, 2000) الاعتماد الأكاديمي بأنه تأكيد وتشجيع المؤسسة التعليمية على اكتساب شخصية وهوية مميزة بناءً على منظومة معايير أساسية، تضمن قدراً متفقاً عليه من الجودة، وليس طمساً للهوية الخاصة بها.

في حين عرفه مجيد والزيادات (2008، 25) بأنه: "مكانة أو وضع أكاديمي علمي يُمنح للمؤسسة التعليمية أو البرنامج الأكاديمي مقابل استيفاء المؤسسة لمعايير جودة التعليم المقدمة وفق ما يتفق عليه مع مؤسسات الاعتماد التربوية".

ويرى الدهشان (2007، 17) بأن الاعتماد الأكاديمي هو: "الاعتراف الذي تمنحه هيئات الاعتماد لمؤسسة ما، إذا كانت تستطيع إثبات أن برامجها تتوافق مع المعايير المعلنة والمعتمدة، وأن لديها أنظمة قائمة لضمان الجودة والتحسين المستمر لأنشطتها الأكاديمية، وذلك وفقاً للضوابط المعلنة التي تنشرها الهيئة".

وقد عرفت هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية (2007، 3) الاعتماد الأكاديمي بأنه: "مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي بصدد تقييم الأقسام الإدارية والأكاديمية، والموارد البشرية، والبنية التحتية لمختلف مؤسسات التعليم العالي الأردنية".

يتضح من خلال عرض التعريفات السابقة أن هناك كثير من الترابط حول مفهوم الاعتماد الأكاديمي وجوانبه؛ باعتباره عملية تقييم للمؤسسات التعليمية أو البرنامج بشكل كلي أو جزئي، بفرض التعريف على مدى استيفاء المؤسسات أو البرامج للمعايير التي تضعها هيئات أو تنظيمات الاعتماد، على أن يتم ذلك بشكل دوري وبطريقة منظمة وبإجراءات معينة، وإذا حدث ذلك فإن المؤسسة أو البرنامج يُمنح الاعتماد.

أنواع الاعتماد الأكاديمي:

تعددت آراء الكتاب والباحثين حول أنواع الاعتماد الأكاديمي، ومن خلال اطلاع الباحثة على كثير من أدبيات الموضوع، فإن أبرز تصنيفات الاعتماد الأكاديمي كما اوردها الدهشان (2007)، والنجار (2007) تتلخص في الأنواع التالية :

أ- الاعتماد المؤسسي: ويركز على تقييم الأداء بالمؤسسة التعليمية بصورة شاملة في ضوء معايير الاعتماد، ويدل على أن كل جزء من أجزاء المؤسسة يسهم في تحقيق الأهداف العامة لها، بمعنى تقييم كفاءة المؤسسة كوحدة واحدة.

ب- الاعتماد التخصصي: ويركز على البرامج الأكاديمية التخصصية التي تطرحها المؤسسة بشكل منفرد، وذلك من خلال فحص دقيق لكل ما يتعلق بالبرامج الأكاديمية.

ج- الاعتماد المهني: ويركز هذا الاعتماد على الاعتراف بجودة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس لممارسة أدائهم وواجباتهم، ويمنح هذا الاعتماد الشهادة الأكاديمية للمهنة، ويعني ذلك الاعتراف بالكفاءة لممارسة مهنة ما في ضوء معايير محددة من قبل هيئات متخصصة كالنقابات والاتحادات المهنية المختلفة.

تأسيساً على ما سبق، يلاحظ أن هناك علاقة وثيقة بين أنواع الاعتماد الأكاديمي الثلاثة ويوجد بينها نوع من التداخل والتكامل، حيث أنها تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز والوصول إلى المستوى العالمي، فالاعتماد المؤسسي يعني أن المؤسسة قادرة على تحقيق أهدافها بالجودة والنوعية المطلوبة، وبالتالي يتحقق لخريجها التفوق والأولوية في شغل الوظائف الهامة، كما أنه يصعب تحقيق الاعتماد المهني في غياب الاعتماد المؤسسي والأكاديمي، فالاعتماد المؤسسي والأكاديمي مطلب أساسي وضروري لتطبيق الاعتماد المهني.

أهداف الاعتماد الأكاديمي:

على الرغم من اختلاف معايير الاعتماد الأكاديمي ومداخله من مجتمع إلى آخر أو من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى، فإن الجميع يتفق كما أشار داوود (2010) على أن أهداف الاعتماد تتمثل فيما يلي:

1- ضمان الجودة، فالاعتماد هو الطريقة الوحيدة التي توضح للطلبة وللجمهور أن المؤسسة تقدم الجودة المطلوبة لمؤسسات التعليم العالي.

2- مساعدة الطلبة الجدد على الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي التي تقدم برامج ذات مستوى عال من الجودة.

3- حماية مؤسسات التعليم العالي من الضغوط الداخلية والخارجية السلبية.

4- يضمن مبدأ تحقيق الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة.

5- مساعدة مؤسسات التعليم العالي على تحسين مستوى التحصيل الدراسي للطبة، والارتقاء بالمستوى الأكاديمي للمؤسسة.

كما يرى محفوظ (2004) أن أهداف الاعتماد الأكاديمي تكمن في تحقيق ما يلي:

1- تحسين وتوفير نوعية وجودة العمليات والمخرجات في المؤسسات الجامعية التي تؤدي بدورها إلى تحسين مستوى التعليم الجامعي بوجه عام (Sterain, 1992).

2- تسهيل عملية تحويل الطلبة وانتقالهم من جامعة إلى أخرى؛ لأنه يقدم دليل على جودة المستوى والمقررات التي حصل عليها الطالب من مؤسسة معتمدة.

3- تشجيع التنافس المشروع بين مؤسسات التعليم العالي بكافة أنواعها، من خلال منح الاعتماد على مستويات مختلفة ، وإعلان درجات التصنيف في الجودة.

4- تحقيق فرص أفضل للطلاب عند التقدم للالتحاق بالعمل، وكذلك سهولة حصول العامل على مساعدة من الجهة التي يعمل بها عند رغبته في مواصلة دراسته في مؤسسة ما أو معهد معتمد، وقد يحصل على مساعدة مادية من جهة العمل لمواصلة دراسته أو تعليمه.

أما بالنسبة لأهداف الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي الأردنية، فقد أصدر مجلس الاعتماد في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية أسس اعتماد مؤسسات التعليم العالي في الأردن في عام 2001، وأكد على الأهداف الكبرى لمجلس الاعتماد وهي التحقق من انسجام أهداف البرامج الأكاديمية المختلفة مع مهارات الطلبة المكتسبة، وتعزيز شفافية ومصداقية الشهادات الممنوحة في عالم بلا حواجز، وانسجام العملية التعليمية مع متطلبات السوق وخطط التنمية الاقتصادية، واستمرارية الارتقاء بنوعية التعليم العالي، وتعزيز مقررات مؤسسات التعليم العالي على مواجهة تحديات المعرفة على مستوى عالمي (أبو شرار، 2005).

مفهوم ضمان الجودة

تعود كلمة الجودة في اللغة العربية إلى الفعل جود، وهي تعني نقيض الرديء، وجاد الشيء جُودة وجَودة أي صار جيداً، وأجدت الشيء فجاد الشيء، والتجويد مثله. ويقال هذا الشيء جيد بين الجُودة والجَودة. وقد جاء جَودة وأجاد: أتى بالجيد من القول أو الفعل. ويقال: أجاد فلان في عمله وأجود وجاد عمله بجود جَودة (ابن منظور، 2003، 254)، "في حين أن كلمة الجودة (Quality) في اللغة الإنجليزية تعني: الكيفية أو النوعية، وكذلك تعني الامتياز، وأحيانا تعني تلك العلامات أو المؤشرات التي يمكن من خلالها تحديد الشيء أوفهم بنيته" (مجيد والزيادات، 2008، 21).

أما الجودة في التعليم فإنها تعني: "مجمل السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية، وهي التي تستطيع أن تفي باحتياجات الطلبة، أو هي جملة الجهود المبذولة من قبل

العاملين في مجال التعليم؛ لرفع مستوى المنتج التعليمي بما يتناسب ورغبات المستفيدين مع قدرات وسمات المنتج التعليمي" (زاهر، 2005، 6).

وكذلك تعني: "أسلوب تطوير شامل ومستمر في الأداء يتضمن كافة مجالات العمل التعليمي، فهي عملية إدارية تحقق أهداف كل من سوق العمل والطلاب" (المليجي والبرازي، 2010، 131).

كما عرف داوود (2010، 69) ضمان الجودة في التعليم بأنها: "إدارة نظامية وإجراءات التقييم التي تفصلها المؤسسات التعليمية، أو نظام توجيه وتقييم الأداء لضمان تحقيق جودة المخرجات، وتحسين جودتها".

وقد عرفت هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية (2009، 1) ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بأنها: "العملية التي يتم فيها الإقرار بجودة أداء مؤسسات التعليم العالي وسلامة إجراءاتها وتمامها وجودة مخرجاتها بشكل يجعل المجتمع الأكاديمي والتربوي والمجتمع العام يثق بها".

في ضوء التعريفات السابقة، فإن الباحثة تعرف ضمان الجودة بأنها مجموعة الإجراءات والوسائل التي تستخدمها المؤسسات التعليمية لتقييم وتطوير كافة عناصر ومكونات النظام التعليمي في ضوء معايير محددة مسبقاً، والغاية منها تحقيق التحسين المستمر لهذه المكونات من خلال بناء الجودة وضمانها في كل مكون من هذه المكونات.

أهداف ضمان الجودة:

حددت وكالة ضمان الجودة البريطانية Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA, 2007) أهداف تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بما يلي:

1- مساعدة مؤسسات التعليم العالي على تطوير أدائها وتحسين مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها.

2- زيادة الثقة العامة في مؤسسات التعليم العالي محليا وعالميا، وفي مستوى الشهادات التي تمنحها.

3- توفير معلومات دقيقة للجهات ذات الارتباط بمؤسسات التعليم العالي(الطلاب، وأولياء الأمور، وأصحاب الأعمال، والأجهزة الحكومية، وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية).

4- مساعدة مؤسسات التعليم العالي على اتخاذ قرارات بشأن تطوير مسؤولياتها.

5- تحقيق مبدأ الشفافية والوضوح حول مستوى مؤسسات التعليم العالي، وبخاصة ما يتصل بمستوى البرامج التي تقدمها والشهادات التي تمنحها.

مبررات تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة:

هناك العديد من المبررات التي تفرض على مؤسسات التعليم العالي التوجه نحو تبني نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، سواء أكانت هذه المبررات خارجية أو داخلية، وقد أورد إمام وأحمد (2009) أهم هذه المبررات:

أولاً: المبررات الخارجية، وتتمثل هذه المبررات بالآتي:

1 – الانفجار المعرفي: تعتبر مؤسسات التعليم العالي من أهم مؤسسات إنتاج المعرفة، وهي مفتاح تقدم أي بلد، لذا يجب أن تتحول مؤسسات التعليم العالي من مؤسسات ناقلة للمعرفة إلى مؤسسات منتجة للمعرفة، مما يقتضي ذلك الأخذ بنظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.

2– تقنيات الاتصالات والمعلومات: والتي أدت إلى ظهور التعليم الجامعي الإلكتروني، وتزايد استخدام الإنترنت، وظهور المكتبات الرقمية أو الإلكترونية، وظهور نظم التعليم عن بعد، وإنشاء الجامعات الافتراضية البحثية؛ لتحسين مستوى التعليم الجامعي ونوعيته، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تبني نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.

3– العولمة: تعد العولمة من أهم المظاهر التي ألقت بظلالها على الدول، ولاسيما أنظمتها التعليمية وخصوصا أنظمة التعليم العالي، مما جعل الدول تسارع إلى تبني نظام تعليمي عالمي من خلال تبني معايير اعتماد عالمية في مؤسساتها؛ لتجاري التطورات والمستجدات، وكذلك لتحقق الميزة التنافسية على المستوى المحلي والعالمي.

ثانياً: المبررات الداخلية، وتتمثل هذه المبررات بالآتي:

1– تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، مما أدى إلى ارتفاع الطاقة الاستيعابية للجامعات الحكومية، الأمر الذي أدى إلى انخفاض جودة ونوعية المخرجات على حساب الكم، لذا كان لابد من الأخذ بمعايير اعتماد تضمن جودة النوع والكم معاً.

2- الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي وحاجات سوق العمل، والتي تتمثل في ضعف مستوى الخريج في التخصصات العملية، مع وجود فائض في تخصصات أخرى.

كما يرى زيدان (1999) أن هناك مبررات أخرى دعت مؤسسات التعليم العالي إلى تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، من أهمها: بطء استجابة الجامعات لمطالب التطوير والتحسين المستمر؛ بسبب جمود الخطط والمناهج الدراسية فيها، وتدني مستوى خريجي التعليم العالي، وضعف أدائهم في المراحل التعليمية نتيجة ضعف المحتوى العلمي المقدم لهم.

وبعد عرض المبررات التي دعت مؤسسات التعليم العالي إلى تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، فيمكن القول أن ضعف قدرة الجامعات على الاستجابة السريعة والمتلاحقة للمتغيرات المجتمعية والمستجدات الدولية المعاصرة، هي من أهم المسوغات التي دعت مؤسسات التعليم العالي إلى تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة؛ لكي ترتقي بنوعية تعليمها للمواصفات الدولية التي تحقق من خلالها الميزة التنافسية الدولية.

معايير الاعتماد الأكاديمي في الأردن:

أصدرت هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي معايير لاعتماد مؤسساتها التعليمية وبرامجها الأكاديمية، والغاية من هذه المعايير هو منح مؤسسات التعليم العالي الترخيص، وتحمل هذه المعايير دلالات كمية، ويمكن إيجازها على النحو الآتي:

المعيار الأول: الهيئة التدريسية

يحدد هذا المعيار نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلبة حيث (1:30) في تخصصات الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية والتربوية والإدارية والاقتصادية، و(1:20) في تخصصات الهندسة والصيدلة والتمريض والمهن الطبية المساعدة والعلوم والزراعة وتكنولوجيا

المعلومات، و(1:20) في التخصصات التطبيقية العلمية، و(1:25) في التخصصات التطبيقية الإنسانية، و(1:14) في تخصصات الطب. كما يحدد هذا المعيار النصاب الأسبوعي لعضو هيئة التدريس، بحيث (9) ساعات للأستاذ، و(12) ساعة للأستاذ المشارك، والمساعد، و(15) ساعة للمدرس، والمدرس المساعد (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2007، المادة 6).

المعيار الثاني: مشرفو وفنيو المختبرات

لا تزيد نسبة الطلبة في المختبر الواحد بالنسبة لمشرفي المختبرات عن (1:20)، وأن لا يتجاوز العبء التدريسي لمشرف المختبر عن (18) ساعة أسبوعيا، وأن يكون حاصلا على درجة البكالوريوس في التخصص حدا أدنى (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2007، المادة 8).

المعيار الثالث: البرامج والتخصصات التي تطرحها الجامعة

يجب تحقيق شروط اعتماد البرامج والتخصصات المرخصة في الجامعة قبل قبول الطلبة فيها، وأن تلتزم الجامعة بالإعلان في بداية كل فصل دراسي يتم فيه قبول الطلبة في التخصصات المعتمدة اعتماداً خاصاً فقط وبمسمياتها الدقيقة التي اعتمدت بها (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2007، المادة 9).

المعيار الرابع: المباني والمرافق

تشترط هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، (المادة 10) أن تخصص الجامعة أرضاً ومرافق بنسبة 30م^2 من المساحة الوظيفية لكل طالب مسجل في الجامعة، ويكون الحد الأدنى لمساحة أرض الجامعة والحد الأقصى لعدد الطلبة في الجامعة حسب شروط ترخيص إنشاء الجامعة، ويشتمل هذا المعيار على: قاعات التدريس، ومدرج النشاطات والندوات، والمختبرات،

والمشاغل، ومكاتب أعضاء هيئة التدريس والموظفين والأداريين، والمكتبة، ووحدة القبول والتسجيل، والعيادات الصحية، والملاعب الرياضية، والمرافق العامة والخاصة، ودورات المياه، والمشارب الصحية، والساحات الخضراء، ومواقف السيارات، والمياه، والصرف الصحي.

المعيار الخامس: الأجهزة والتجهيزات والوسائل التعليمية

أ) الأجهزة والوسائل التعليمية

يجب توفير الأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة للتدريس في الجامعة، وبخاصة أجهزة حاسوب شخصية بمعدل جهاز واحد على الأقل لكل عضو هيئة تدريس، وجهاز حاسوب واحد على الأقل لكل 20 طالب، وآلات لتصوير الأوراق بمعدل آلة واحدة على الأقل لكل قسم من أقسام كل كلية، وجهاز حاسوب مع طابعة على الأقل لكل قسم أكاديمي أو وحدة إدارية، وتوفير عدد مناسب من الألواح البيضاء لكل كلية، وتوفير عدد مناسب من أجهزة عرض البيانات لكل قسم (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2007، المادة 11).

ب) السجلات والملفات

يجب توفير سجلات وملفات (الدائرة المالية، وشؤون العاملين الخاصة بتعيينهم وعقودهم، وشهاداتهم العلمية، وإدارة الجامعة، وأدلة ومطويات مطبوعة تشمل: دليل أسماء أعضاء هيئة التدريس وهواتفهم، ودليل أسماء الإداريين والعاملين في الجامعة، ودليل الطالب، والكتاب السنوي، .... وغيرها من المنشورات التي تصدرها الجامعة) (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2007، المادة 11).

معايير ضمان الجودة في الأردن

أصدرت هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية دليلاً تضمن إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، يوضح كيفية الحصول على شهادة ضمان الجودة، ولتحقيق ذلك تضمن الدليل اثني عشر معياراً، ويمكن عرضها على النحو الآتي (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، 2009):

المعيار الأول: رؤية المؤسسة وأهدافها والتخطيط

يتناول هذا المعيار رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها والتخطيط فيها، باعتبار أن رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها محددة لهويتها، بما في ذلك أنشطتها التربوية وجسمها الطلابي ودورها في إطار مؤسسات التعليم العالي.

المعيار الثاني: البرامج التربوية وفاعليتها

وهذا المعيار ينقسم إلى المتطلبات العامة، والذي يتوجب على الجامعة أن تطرح برامج جامعية تؤدي إلى تخريج طلبة ذوي كفاءة في إحدى التخصصات المعرفية المتوافرة، إذ يعد الإبقاء على نوعية عالية الجودة في هذه البرامج مسؤولية المؤسسة بالدرجة الأولى وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي بالدرجة الثانية.

المعيار الثالث: الطلبة والخدمات الطلابية المساندة

ويهدف هذا المعيار إلى دعم برامج تطوير الطلبة والخدمات الطلابية في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها عن طريق المساهمة في التطوير المعرفي التربوي لطلبتها، إذ يتوقع أن تتسق هذه البرامج والخدمات مع فلسفة المؤسسة. وعليه، يتوقع من كل مؤسسة أن توفر خدمات داعمة أساسية للطلبة بغض النظر عن مستوى البرامج التي تقدمها.

المعيار الرابع: أعضاء هيئة التدريس

يتناول هذا المعيار أعضاء هيئة التدريس من حيث اختيارهم وتقييمهم والتعليمات الخاصة بهم والنمو المهني لهم والإيفاد والبحث العلمي والإبداعات الأدبية، إذ تعد البعثات والأبحاث والإبداعات الأدبية من الأمور اللازمة لعمل أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وهي تتكامل مع الأنشطة التدريسية بغض النظر عن حجم أو طبيعة المؤسسة.

المعيار الخامس: المكتبة ومصادر المعلومات

يتناول هذا المعيار المكتبة ومصادر المعلومات من حيث الأغراض ومداها ومصادر المعلومات والخدمات والتسهيلات والوصول إليها، والإدارة والطواقم البشرية، والتخطيط والتقييم.

المعيار السادس: الحاكمية والإدارة

يتناول هذا المعيار نظام الحاكمية في المؤسسة، إضافة إلى مجلس الحاكمية (العمداء)، والذي عرفته بأنه مسؤول عن جودة وتكامل المؤسسة وتحقيق رسالتها وأهدافها وتصريف الشؤون المالية لها، ورسم وتنفيذ السياسات العامة لها، وهو مسؤول عن متابعة الشؤون الأكاديمية والإدارية في الوحدات الإدارية والكليات المختلفة في المؤسسة.

المعيار السابع: المصادر المالية

يتناول هذا المعيار التخطيط المالي، والإدارة المالية، والاستثمار المالي والتطوير.

المعيار الثامن: المصادر المادية

يتناول هذا المعيار التسهيلات التدريسية والداعمة، والأجهزة والمواد، والتخطيط للمصادر الطبيعية.

المعيار التاسع: النزاهة المؤسسية

والذي نص على أنه يجب أن تبدي المؤسسة درجة عالية من النزاهة والالتزام بالممارسات الأخلاقية المهنية والمصداقية عند تقديمها التقارير المختلفة سواء تلك الموجهة للمجالس الداخلية أو الرأي العام فيما يتعلق بالوضع التدريسي والبعثات والخدمات والطلبة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين وعلاقتها مع الهيئات المختلفة وخاصة هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي ومجلس التعليم العالي.

المعيار العاشر: التفاعل مع المجتمع

يجب أن تعمل كل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي على تبني سياسات واضحة للعمل مع مؤسسات المجتمع المحلي تقوم على التخطيط السليم الذي يمتاز بالواقعية، ويُبنى على أساس رسالة المؤسسة وأهدافها، وتكون هذه العلاقة محددة وواضحة مبنية على التعاون والمنفعة من خلال وضع إستراتيجية وبرامج محددة لوضع الأولويات. ويجب أن تُبدي المؤسسة بمجلسها، وأعضاء هيئة التدريس فيها وموظفيها الالتزام بالتعاون التام مع هذه المؤسسات.

المعيار الحادي عشر: الإيفاد والابتعاث والإبداعات الأدبية (البحث العلمي)

تعد البعثات والأبحاث والإبداعات من الأمور اللازمة لعمل أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وهي تتكامل مع الأنشطة التدريسية بغض النظر عن حجم مؤسسات التعليم العالي أو طبيعتها. فمن خلال البعثات يمكن أن يكتسب أعضاء هيئة التدريس البراعة والمهارة، وبذلك يُسهمون بشكل حقيقي وصادق في تطوير ممارساتهم التدريسية. فالبعثات ضرورية للمحافظة على فاعلية التدريس في جميع مؤسسات التعليم العالي. وتُسهم كذلك في إتاحة الفرصة أمام الطلبة لمشاهدة الأنشطة العلمية وتطوير فهمها، إضافة إلى أنها المصدر الرئيسي لاستدامة

أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة. أما البحث العلمي، فهو النشاط العلمي الموجه نحو بناء أوتعديل النظريات، وتطوير المعرفة التطبيقية، ولهذا فإنه يعد أهم مكونات التعليم العالي.

المعيار الثاني عشر: إدارة ضمان الجودة وتحسينها

ينظر إلى عملية ضمان الجودة وإدارتها بأنها العملية التي يتم من خلالها الوقوف على الدرجة التي تعمل بها كل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في تنفيذ واجباتها والمسؤوليات المناطة بها وفق معايير الجودة والأنظمة النافذة من هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، بما يكفل المحافظة على رسالة المؤسسة وأهدافها ونشاطاتها وبرامجها الأكاديمية ونوعية التعليم الذي تقدمه للطلبة. وهذا يتطلب إيجاد مكتب خاص في المؤسسة يعمل ويضمن تقديم الشواهد والبراهين والأدلة التي تؤكد القيام بدورها وتحقق أهدافها بفاعلية وصدق وثبات. لذلك لا بد من إيجاد مكتبة جودة في كلية التربية يتولى إدارته أفراد مؤهلين وأكفاء، يكون لهم دور رئيس في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال جميع الإجراءات المنظمة والمخطط لها الضرورية لضمان أن ممارسات وبرامج المؤسسة تطبق المعايير الواجب توافرها لتخرج طلبة مؤهلين يُلبون الأدوار المهنية المتوقعة منهم لدى أرباب العمل أو المستخدمين لهم، والتأكد من تنفيذ الأنظمة والتعليمات النافذة وفق معايير ضمان الجودة.

مقومات نجاح الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

حتى تكون مؤسسات التعليم العالي جديرة للتقدم والحصول على الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، لا بد أن تتوفر لدى تلك المؤسسات المقومات الأساسية لذلك، كما أوردها النجار (2007) ومن تلك المقومات:

1- وجود رسالة مؤسسية مناسبة لمستواها كمؤسسة تعليمية، وأن تكون لديها أهداف تعليمية تتفق مع رسالتها.

2- امتلاك مصادر وموارد مناسبة لتحقيق الرسالة والأهداف التعليمية.

3- وجود نظام لتوثيق أعمال الطلبة المرتبطة بالأهداف التعليمية، ودلائل على أن المؤسسة تحقق أهدافها.

4- توفر ضمانات تؤكد مقدرتها على إمكانية استمرارها في تحقيق رسالتها وأهدافها.

وأضاف مجيد والزيادات (2008) إلى مقومات نجاح الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي النقاط التالية:

1- خلق ثقافة الاعتماد وضمان الجودة بين العاملين في مؤسسات التعليم العالي، حتى يجد هذا النظام الدعم والمساندة.

2- نشر ثقافات أخرى مساندة يلزم تأكيد مفاهيمها وإشاعتها بين مختلف العاملين في مؤسسات التعليم العالي، ومن أمثلتها ما يلي:

- ثقافة الصدق مع الذات في قياس أداء المؤسسة بما يضمن أداء أدوارها المختلفة وفق معايير موضوعية أساسها الدقة والجدية والالتزام والجودة.

- ثقافة التواصل المعرفي واحترام ما تطرحه الأجيال الجديدة من أفكار، والاستفادة من المعارف العالمية.

- ثقافة الإنجاز والعمل المنتج بعيداً عن إضاعة الوقت.

- ثقافة الجدارة والأهلية في انتقاء القيادات في جميع مواقع العمل الأكاديمي والإداري بعيداً عن المجاملات وعدم التهاون في الشروط والمواصفات.

- ثقافة الثواب والعقاب بمنأى عن المجاملات أو تجاوز القانون.

3- الحرص عند اختيار قيادات العمل على مختلف مستوياتهم على توفير معيار الكفاءة والخبرة والإخلاص.

4- وضع خطة تدريبية لنوعية العاملين في داخل مؤسسات التعليم العالي على التقييم الذاتي.

5- إنشاء نظام للاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي تضعه وتتبناه هيئة عالمية للاعتماد وضمان الجودة، على أن تتوافر لهذه الهيئة من مقومات العمل ما يساعد على أدائه بكفاءة وفاعلية.

مراحل تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

على المؤسسة التي تسعى إلى الحصول على الاعتماد وضمان الجودة من هيئة الاعتماد أن تتبع عدة مراحل وتقوم بعدة أعمال ، وتتمثل هذه المراحل بما يلي:

1- الدراسة الذاتية: وتعرف بمرحلة التقويم الذاتي، حيث تقوم مؤسسات التعليم العالي بدراسة ذاتية يتم من خلالها تقديم الأدلة على أن المؤسسة أو البرامج المطلوب اعتمادها وضمان جودتها تحرص على الأخذ بالمعايير والأسس التي وضعتها هيئة الاعتماد من خلال لجنة تسمى اللجنة الداخلية للتقويم (الدهشان، 2007).

ويكمن الهدف من الدراسة الذاتية في قياس الإنجازات وفق إتباع المؤسسة لأهدافها العملية والتربوية، ويعتمد ذلك على مدى قدرة المؤسسة على ربط إنجازاتها ومميزاتها من خلال عدد أعضاء هيئة التدريس، والطلبة، بالأهداف العليا التي رسمتها لنفسها، ويقتضي ذلك أن يقوم كل العاملين بالمؤسسة بالتقييم الذاتي لأعمالها وخدماتها، والتخطيط للتطورات الهامة والمستقبلية

للمؤسسة، ويشتمل تقرير الدراسة الذاتية على خمسة أجزاء كما بينها المليجي والبرازي (2010) وهي:

أ- رسالة المؤسسة: ويحددها نظام المؤسسة أو قانونها، إذ يصف نطاق وطبيعة الأهداف والأغراض التي تحدد توجه المؤسسة التعليمية.

ب- البرامج والأنشطة الأكاديمية: ويتم وصفها عادة في الأدلة التي تعدها المؤسسة، وكتيبات البرامج، حيث يجب أن توضح الدراسة الذاتية الشهادات والدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة.

ت- هيئة التدريس والموظفين: حيث أن أعضاء هيئة التدريس، ونوعية وظيفتهم يحددان إلى حد كبير جودة المؤسسة التعليمية.

ث- موارد المؤسسة المالية: وتعنى الوسائل المالية والمادية التي تمكن المؤسسة من السعي إلى تحقيق أهدافها.

ج- الوحدات المساعدة: حيث يجب أن تدعم هذه الدراسة بالوثائق الضرورية على شكل ملاحق أو جداول وبيانات توضح مدى مصداقية الدراسة، وقد تحتوي الدراسة على التصورات المستقبلية الخاصة بالمؤسسة.

2- المراجعة المبدئية لما جاء في الدراسة الذاتية، حيث يقوم فريق من بعض أعضاء هيئة التدريس، والخبراء المختصون من مؤسسات مماثلة وأعضاء النقابات المهنية، وأعضاء المجتمع المهتمين بقضايا التعليم، بدراسة وفحص ما جاء بالدراسة الذاتية، من خلال زيارة المؤسسة أو الاطلاع على مكونات البرنامج، من يقوم به ؟ كيف يتم التنفيذ؟ حيث يقوم هذا الفريق بتقديم تقريره وأحكامه على المؤسسة لهيئة الاعتماد (محفوظ، 2004).

3- بعد الاتفاق على أن المؤسسة قد حققت فعلياً المعايير المطلوبة للاعتماد وضمان الجودة تقوم المؤسسة بإرسال دراستها التي أعدت وتقويمها الذاتي، وكذلك تقرير لجنة التحقيق (مجيد والزيادات، 2008).

4- في حالة التأكد من تحقيق المؤسسة لمعايير الاعتماد وضمان الجودة ، تعطى المؤسسة اعتمادها وضمان جودتها، وفي حالة وجود بعض نواحي القصور، تمهل المؤسسة طالب الاعتماد وضمان الجودة فترة زمنية للقيام بمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة والتي لم تتحقق، ثم تعاود هيئة الاعتماد زيارات المؤسسة إلى أن يتم اعتمادها (الخطيب، 2004).

5- بعد أن يتم الاعتماد وضمان الجودة تقوم الهيئة بنشر اعتماد المؤسسة للرأي العام والمجالس المتخصصة بوزارة التعليم العالي (الدهشان، 2007).

6- تستمر مواصلة متابعة الاعتماد وضمان الجودة من هيئة الاعتماد على فترات تتراوح بين ثلاث سنوات وعشر سنوات، وغالبًا ما يتم ذلك من خلال تقديم دراسة ذاتية ، وقيام لجنة بزيارة المؤسسة في كل سنتين مرة، وتسمى هذه العملية إعادة الاعتماد وضمان الجودة (محفوظ، 2004).

معوقات تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

تتعدد المعوقات التي قد تواجه تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، وقد أشار البنا وعمارة (2005) إلى أهم هذه المعوقات:

1- تعدد آراء الخبراء المشاركين في عمليات الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، تجعل هذه العملية أحيانا غير موضوعية.

2- تعرض هيئات الاعتماد لضغوط داخلية أو خارجية.

3- عدم وجود فلسفة عامة وإستراتيجية مستقبلية محددة لمنظومة التعليم العالي.

4- عدم وجود نظم متطورة لإعداد أعضاء هيئة التدريس بما يكفل تنمية قدراتهم.

5- تزايد أعداد الطلبة وتضخم حجم الكليات الجامعية، وعدم توافق خصائص مخرجات منظومة التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتطورة والمتغيرة.

6- اعتماد القبول في الجامعات بشكل شبه كامل على مجموع العلامات في الثانوية العامة.

وقد أشار محفوظ (2004) إلى أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي وهي:

1- امتناع بعض مؤسسات التعليم العالي من إخضاع مؤسساتهم للاعتماد وضمان الجودة لعدم قناعتهم بجدوى الاعتماد وضمان الجودة أو خوفهم من كشف بعض ممارساتهم وتركيزهم على خصوصية مؤسساتهم، الأمر الذي يتطلب أن يكون لهيئة الاعتماد الشرعية القانونية لمواجهة هذه الحالات.

2- ارتفاع التكلفة المالية لتنفيذ إجراءات الاعتماد وضمان الجودة مما يعوق بعض مؤسسات التعليم العالي أحيانا في تحمل هذه التكلفة والنفقات، لذا ينبغي بقدر الإمكان مراعاة ذلك وأن تمتد الفترة المتطلبة للاعتماد وضمان الجودة ما يسمح للمؤسسة بتوفير الإمكانيات المالية اللازمة أو الحصول على قروض من بعض مصادر التمويل (البنوك) بفائدة قليلة.

3- الحاجة إلى استقطاب وقت وجهد طويل من الإدارة وهيئة التدريس بالمؤسسة لتطبيق إجراءات الاعتماد وضمان الجودة على حساب الوقت المخصص للتدريس والبحث في مؤسسات التعليم العالي.

وترى الباحثة أن أهم المعوقات التي تعترض عملية تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي هي:

1- ضعف الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لعضو هيئة التدريس بناءً على كم ونوعية البحوث التي يجريها، باعتبار أن البحث العلمي يعد أهم معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.

2- عدم توفر الدعم اللازم لتحسين جودة التعليم الجامعي.

3- عدم اشتراك أعضاء هيئة التدريس في وضع الأهداف والغايات.

4- تمسك أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بما هو مألوف، ورفضهم المشاركة في عملية تطبيق الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة؛ خوفاً من الفشل.

العلاقة بين الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

توجد علاقة تبادلية بين الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، حيث يعنى نظام ضمان الجودة بعمليات تقييم ومراجعة المدخلات والعمليات والمخرجات للجامعة وفق معايير محددة للتأكد من مطابقتها للمعايير المعترف بها (حسين، 2007)، أما الاعتماد الأكاديمي فإنه لا يتأتى حصول المؤسسة عليه إلا بعد القيام بعمليات لتقويم مستوى جودتها وجودة برامجها الأكاديمية المختلفة وضمان حد مقبول في ضوء معايير الجودة (سكر، 2006).

وهذا يقود إلى أن الاعتماد يعتبر وسيلة من وسائل ضمان الجودة في الجامعات للتأكد من أن الجامعة تعمل في ظل معايير الجودة وتحقيقها، فهو بذلك يعتبر نوعاً من التقييم المؤسسي ومدخلاً تطويرياً لتحقيق ضمان الجودة بها. إذ أن الاعتماد هو الخطوة النهائية التي تسعى الجامعات للحصول عليه، حيث أنه يعتمد على التغذية الراجعة المرتدة من ضمان الجودة، وبذلك فإن الاعتماد وضمان الجودة وجهان لعملة واحدة.

ثالثاً: التنمية المهنية وعلاقتها بمعايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين التنمية المهنية ومعايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، حيث حدد الخطيب (2004) في دراسته ستة معايير تتعلق بأعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم، وهذه المعايير هي:

المعيار الأول: الشروط العامة للاعتماد الأكاديمي ذات الصلة بأعضاء هيئة التدريس ونموهم المهني: يشير هذا المعيار إلى أن هناك شروط عامة تشترطها هيئات الاعتماد لمنح قرارات الاعتماد وضمان الجودة لمؤسسات التعليم العالي، ومن أهمها أن تستخدم مؤسسات التعليم العالي وكلياتها أعضاء هيئة تدريس حاصلين على درجات أكاديمية مناسبة لمستوى التعليم الذي تقدمه المؤسسة. كما يشير هذا المعيار إلى ضرورة أن تتأكد الهيئات المانحة للاعتماد وضمان الجودة عند تقديم مؤسسات التعليم طلباً للحصول على الاعتماد وضمان الجودة بأنها توفر جملة من الشروط، وهي:

- أن يكون جميع أعضاء هيئة التدريس حاصلين على درجة الدكتوراه.
- على عضو هيئة التدريس الغير حاصل على مؤهل تربوي، أن يحصل على تدريب خاص في أحد المجالات التربوية، بما يؤهله للقيام بوظائفه التدريسية بكفاءة وإتقان.
- أن تبرهن مؤسسات التعليم العالي في غضون آخر ثلاثة سنوات على إحداثها تحسيناً وتطويراً في تركيب ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس.
- أن توفر مؤسسات التعليم العالي عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين، الذين يتم توظيفهم للعمل بها، وتكون لديهم مسؤوليات تعليمية رئيسية.

- أن يكون لأعضاء هيئة التدريس دوراً واضحاً وملموساً في تقويم وتطوير جميع البرامج الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي.

المعيار الثاني: الأهداف

يؤكد هذا المعيار على ضرورة أن يكون لدى مؤسسات التعليم العالي أهداف واضحة ومعلنة تتماشى مع مهامها ومسؤولياتها. ويندرج تحت هذا المعيار عنصران رئيسيان، هما:

- توفير فرصة التعبير عن الرأي والاستفسار لأعضاء هيئة التدريس والطلبة.
- التزام مؤسسات التعليم العالي بالتفوق والامتياز في جميع النواحي التعليمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.

من الملاحظ بأن هذان العنصران يؤكدان على أن أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي مطالبون بالتميز والتفوق، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توفير برامج لتنميتهم مهنيًا تتلائم مع أهداف المؤسسة التعليمية.

المعيار الثالث: تنظيم المصادر المادية والبشرية والمالية

يؤكد هذا المعيار على ضرورة أن تنتظم مؤسسات التعليم العالي مصادرها المادية والبشرية والمالية اللازمة لتحقيق أهدافها. ويندرج تحت هذا المعيار عنصر رئيسي يتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وهو توفير أعضاء هيئة تدريس وأوراق اعتماد تربوية وتعليمية تشهد بإعدادهم المناسب لتدريس المناهج والمقررات الدراسية التي يقومون بتدريسها. وهذا بدوره يلزم مؤسسات التعليم العالي عدم تعيين أعضاء هيئة تدريس الذين يفتقرون إلى المؤهلات التعليمية المناسبة لما يتم تدريسه فيها، وإن عدم التزام مؤسسات التعليم العالي بهذا العنصر سيؤدي إلى عدم مواصلة أعضاء هيئة التدريس مسيرة التنمية المهنية كلٌّ في مجال تخصصه، إضافة إلى إعاقتها في الحصول على الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.

المعيار الرابع: تحقيق مؤسسات التعليم العالي لأهدافها التعليمية

يؤكد هذا المعيار على ضرورة أن تحقق مؤسسات التعليم العالي أهدافها التعليمية والأهداف الأخرى فعلياً. ويندرج تحت هذا المعيار عناصر عديدة تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وهي:

- أن يستخدم أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون على تدريس البرامج التعليمية أساليب البحث العلمي، ويوجهون الطلبة إلى استخدامها وتدريبهم عليها.
- أن يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تنمي التفاعل الذهني، وتشجع المشاركة والتعاون بين الطلبة.
- أن يحصل أعضاء هيئة التدريس على فرص التنمية المهنية بشكل مستمر.
- أن يحصل أعضاء هيئة التدريس على خدمات مساندة من شأنها تعزيز أنشطتهم وممارساتهم التعليمية.

المعيار الخامس: تحقيق الأهداف وتدعيم الفعالية التعليمية

يؤكد هذا المعيار على ضرورة أن تستمر مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها وتدعيم فعاليتها التعليمية، ويكون ذلك مطلباً أساسياً للحصول على الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. ويندرج تحت هذا المعيار عنصراً أساسياً ذو ارتباط بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والذي يركز على توفير أدلة تتعلق بعمليات التقويم المستمرة لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك سعياً لاتخاذ قرارات من شأنها أن ترتقي بهم، وتوفر لهم الدعم والتدريب اللازمين لاستمرارهم وتميزهم.

المعيار السادس: التكامل

يؤكد هذا المعيار على ضرورة أن تعكس مؤسسات التعليم العالي التكامل بين وظائفها وممارساتها وعلاقتها الخارجية. ويندرج تحت هذا المعيار عناصر عديدة ذات صلة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وهذه العناصر هي:

- توفير أدلة لأعضاء هيئة التدريس تصف علاقة مؤسسات التعليم العالي بهم، وسبل تقديم الشكاوي والاقتراحات وإجراءاتها.
- توفير لوائح وآليات لحل المشاكل الداخلية بين أعضاء هيئة التدريس.
- توفير آليات تتعلق بالمساواة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس.

كما حدد العتيبي وغالب (1996) معايير للاعتماد الأكاديمي لها علاقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، وهذه المعايير هي:

- أن يكون أعضاء هيئة التدريس حاصلين على درجة الدكتوراه.
- أن يتصف أعضاء هيئة التدريس بالكفاءة في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- أن يقدم أعضاء هيئة التدريس أدلة وشواهد على نموهم المهني في مجال البحث العلمي.
- أن يتوفر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لتنفيذ أنشطة البرامج التي تطرحها الجامعة.
- أن ينتمي أعضاء هيئة التدريس لمنظمة أو هيئة مهنية متخصصة، وأن يساهموا في تقديم الخدمات التربوية في مختلف المستويات العلمية.
- أن يقوم أعضاء هيئة التدريس في ضوء أدائهم التدريسي، والبحثي، وخدمة المجتمع. فضلاً عن أن يكون هذا التقييم شرطاً أساسياً للترقية الأكاديمية.
- أن يتم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.

- أن توفر الجامعة مباني وتجهيزات كافية ومناسبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ للقيام بمهامهم التدريسية، والبحثية، وخدمة المجتمع.
- أن تحتوي مكتبة الجامعة عداداً كافياً ومناسباً من المراجع والكتب والمصادر التعليمية.

ومن معايير الاعتماد الأكاديمي التي لها علاقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، تلك التي يتبناها المجلس الوطني لاعتماد المعلمين الأمريكي National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE).

ويعد مجلس اعتماد المعلمين الأمريكي أول من حدد معايير الاعتماد الأكاديمي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ويعد هذا المجلس مؤسسة غير حكومية وغير ربحية، تهدف إلى تحسين جودة التدريس وإعداد المعلم، وقد بين الحكمي (2011) أنّ أهم أهداف هذا المجلس تتلخص بما يلي:

- تحسين برامج إعداد المعلمين عن طريق الاعتماد المهني والأكاديمي.
- وضع وتطبيق برامج قومية لبرامج إعداد المعلم.
- مطالبة المؤسسات التربوية بتوفير الميزانيات اللازمة لتحسين برامج إعداد المعلم.

ويمكن عرض معايير المجلس الوطني لاعتماد المعلمين على النحو الآتي:

المعيار الأول: البرامج والخطط الدراسية

المعيار الثاني: نظام التقويم

المعيار الثالث: الخبرات الميدانية

المعيار الرابع: تنوع المتعلمين

المعيار الخامس: مؤهلات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ونموهم المهني

المعيار السادس: الإدارة والموارد

الجزء الثاني: الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء من الأدب النظري عرضًا للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتم ترتيبها حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية

أجرى السلمان (2004) دراسة في الأردن هدفت إلى معرفة درجة تحقيق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية (الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، وجامعة آل البيت، والجامعة الهاشمية). اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (377) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة موزعة على أربعة أبعاد هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المؤسسي والمحلي، والشخصية والأخلاق. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تحقيق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية جاءت مرتفعة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في درجة تحقق أبعاد النمو المهني لمتغير الرتبة الأكاديمية وجاءت الفروق لصالح (أستاذ مشارك)، بينما لم تظهر النتائج فروق تعزى للجنس.

وقام هابال وكولينس ودانيال (Hubbal, & Collins, and Daniel, 2005) بدراسة في بريطانيا هدفت إلى معرفة تأثير برامج التنمية المهنية على مهارات التدريس والتعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. اتبعت الدراسة المنهج المسحي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (1183) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون

استبانة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً عالياً لبرامج التنمية المهنية على مهارات التدريس والتعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية.

وهدفت دراسة العمري (2006) في الأردن إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس الجدد. اتبعت الدراسة المنهج المسحي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (500) فرداً. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة موزعة على ثمانية مجالات هي: التدريس وأساليبه، والاتصال والتواصل وإدارة المحاضرة، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، وخدمة المجتمع، والتقويم. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة احتياجات تدريبية عالية لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية في جميع مجالات الدراسة، كان أبرزها في مجال التقويم، وأقلها في مجال خدمة المجتمع. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي وجاءت لصالح (الكليات العلمية)، وكذلك تعزى لمتغير الجنس وجاءت لصالح (الإناث).

وأجرت جرينوود (Greenwood, 2007) دراسة في أمريكا هدفت إلى معرفة تأثير برامج التطوير المهني على مهارات التدريس عبر الانترنت لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات ولاية تكساس. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (151) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة استبانة، حيث تم توزيعها واسترجاعها عن طريق البريد الإلكتروني. وقد أظهرت نتائج

الدراسة أن تأثير برامج التطوير المهني على مهارات التدريس عبر الانترنت لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً وبمتوسط حسابي بلغ (76%).

في حين قامت الهادي (2008) بدراسة في سلطنة عُمان هدفت إلى معرفة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. اتبعت الدراسة المنهج المسحي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية والبالغ عددها (388) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة استبانة موزعة على خمسة مجالات هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المحلي، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلبة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، حيث جاءت مجالات كل من التدريس والإشراف الأكاديمي وتقويم الطلبة بدرجة متوسطة، في حين جاء مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي بدرجة ضعيفة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات آراء أعضاء هيئة التدريس في تحديد واقع التنمية المهنية تعزى لمتغير الكلية، والجنس.

وأجرت الأسمر (2009) دراسة في السعودية هدفت إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية (التدريس، والبحث العلمي، والإدارة، والمشاركة في خدمة المجتمع المحلي). اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية والبالغ عددها (357) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية كانت مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو تحديد درجة احتياجات التنمية تعزى لمتغير الجنس، والرتبة الأكاديمية.

كما قامت الشخشير (2010) بدراسة في فلسطين هدفت إلى معرفة مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (130) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة باستخدام استبانة موزعة على أربعة مجالات هي: تنمية المهارات، وتنمية المشاركة، والترقية والتقييم، مجال مشكلات التنمية المهنية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح كان متوسطاً. كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات آراء أعضاء هيئة التدريس في تحديد مستوى التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية.

وأجرى كل من عثمان وظاهري (Othman, and Dahari, 2011) دراسة في ماليزيا هدفت إلى تقييم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية فيما يتعلق بأساليب تدريسهم وذلك من خلال دورة منهجية التدريس الأساسية Basic Teaching Methodology Course (BTMC). اتبعت الدراسة المنهج المسحي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (100) عضو هيئة تدريس في أربع جامعات طبقت (BTMC) هي: جامعة ملقا التقنية، وجامعة ماليزيا، والجامعة الإسلامية العالمية الماليزية، وجامعة تيرتيجانو الماليزية. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان استبانة. وقد أظهرت نتائج

الدراسة أن تقييم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية فيما يتعلق بأساليب تدريسهم من خلال دورة منهجية التدريس الأساسية كان مرتفعاً.

وهدفت دراسة سليماني وكاليان (Soleimani, and Khalilyan , 2012) في إيران إلى تحديد أنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام الصادق. اتبعت الدراسة المنهج المسحي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية والبالغ عددها (59) عضو هيئة تدريس، منهم (16) إناث و (34) ذكور. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان استبانة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهم الأنشطة التي تتبعها الجامعة في تحقيق التنمية المهنية لأعضائها هي المناقشة مع الزملاء، ثم يليها متابعة المجلات والدوريات، ويليها المشاركة في المؤتمرات، ويليها المشاركة في تطوير المناهج، ويليها القيام بالبحوث الإجرائية.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

هدفت دراسة ويت (Wait, 2004) في أمريكا إلى تحديد أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق الاعتماد الأكاديمي في بعض كليات المجتمع في ولاية كاليفورنيا. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق الاعتماد الأكاديمي تتمثل في عدم توفر الدعم المالي الكافي، وعدم توفر أساليب ووسائل للاتصال.

وهدفت دراسة العريمي (2005) في عُمان إلى تقدير درجة تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية بسلطنة عُمان كما يتصورها القادة الإداريون والأكاديميون. وقد تكونت عينة الدراسة من (109) أكاديمياً وإدارياً. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبانة موزعة على ستة مجالات هي: رسالة الكلية وأهدافها، البرامج التعليمية، الهيئة التدريسية، الخدمات الطلابية، مصادر التعلم، وخدمة المجتمع. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق معايير

الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في سلطنة عُمان جاء متوسطا في جميع المجالات باستثناء مجال رسالة الكلية وأهدافها، فقد جاء بدرجة تطبيق كبيرة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات آراء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس ولصالح (الذكور)، وكذلك تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة (أستاذ)، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أوساط أفراد العينة تعزى لمتغير الكلية.

وقام فيتار (Faitar, 2006) بدراسة في رومانيا هدفت إلى معرفة دور الاعتماد الأكاديمي في توجيه مؤسسات التعليم العالي في رومانيا. اتبعت الدراسة المنهج النوعي من خلال استخدام المقابلات مع (17) رئيس جامعة حكومية وخاصة قد حصلت على الاعتماد الأكاديمي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الاعتماد من وجهة نظر أفراد العينة يسهم في توفير التنافسية بين الجامعات، وكذلك تحسين جودة مخرجاتها.

وأجرى علاونة (2008) دراسة في فلسطين هدفت إلى معرفة درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية لأهمية متطلبات الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (177) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستخدام استبانة موزعة على أحد عشر مجالا هي: رسالة المؤسسة وأهدافها، والبرامج التعليمية، وأعضاء هيئة التدريس، والمكتبة وخدمات المعلومات، ومصادر التمويل، والمرافق الجامعية، والخدمات الطلابية، والتنظيم والإشراف على المؤسسة، والانفتاح أمام الجمهور، والتخطيط والتقويم، والنزاهة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية متطلبات الاعتماد وضمان الجودة جاءت

بدرجة كبيرة جداً في جميع المجالات باستثناء مجال أعضاء هيئة التدريس، والمكتبة وخدمات المعلومات، والانفتاح أمام الجمهور، والتخطيط والتقويم، حيث جاءت جميعها بدرجة أهمية كبيرة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية.

في حين هدفت دراسة الصمادي (2008) في الأردن إلى معرفة مستوى تطبيق معايير الاعتماد والجودة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس. اتبعت الدراسة المنهج المسحي، والمنهج النوعي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من القادة الأكاديميين والبالغ عددها (145) قائدا بنسبة 50%، وكذلك من أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددها (218) بنسبة 10%. وقد اختيرت عينة أعضاء هيئة الاعتماد بالطريقة القصدية والبالغ عددها (7) أعضاء. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبانتين: الأولى خاصة بأعضاء هيئة التدريس، والثانية خاصة بالقادة الأكاديميين، موزعة على تسعة مجالات هي: رسالة الجامعة، والقبول، وأخلاقيات الجامعة، والأساتذة الموظفون، والقيادة والسلطة الإدارية، والمكتبة وخدمات مساندة الطلبة، والبرامج الأكاديمية، والتقويم، والتنمية الطلابية. وكذلك تم استخدام المقابلات مع أعضاء هيئة الاعتماد. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق معايير الاعتماد والجودة في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت مرتفعة في جميع المجالات. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) بين أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة تطبيق معايير الاعتماد والجودة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وجاءت لصالح (الأستاذ).

كما أجرى الثقفي (2009) دراسة في السعودية هدفت إلى معرفة مدى مناسبة وتوفر بعض معايير الاعتماد وضمان الجودة في أقسام الرياضيات بكليات العلوم في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وقد اختيرت عينة أعضاء هيئة التدريس بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (83) عضو هيئة تدريس، وقد اختيرت عينة الطلبة بالطريقة القصدية والبالغ عددها (138) طالباً وطالبة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبانتين، الاستبانة الأولى موجه لأعضاء هيئة التدريس، موزعة على أربعة مجالات أو محاور هي: المحور الأول: معايير الاعتماد الأكاديمي للبرنامج التعليمي في أقسام الرياضيات، والمحور الثاني: معايير ضمان الجودة في البرامج التعليمية في أقسام الرياضيات، والمحور الثالث: معايير الاعتماد الأكاديمي في البيئة التعليمية لأقسام الرياضيات. أما الاستبانة الثانية فموجه للطلبة، موزعة على محورين هما: المحور الأول: معايير الاعتماد لأداء أعضاء هيئة التدريس، والمحور الثاني: معايير ضمان جودة أداء أعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع معايير الاعتماد وضمان الجودة للبرنامج التعليمي، والبيئة التعليمية، وأداء أعضاء هيئة التدريس، مناسبة وبدرجة عالية. أما بالنسبة لدرجة توفر معايير الاعتماد وضمان الجودة للبرنامج التعليمي فقد جاءت كبيرة، وبالنسبة لدرجة توفر معايير الاعتماد وضمان الجودة للبيئة التعليمية، فقد جاءت متوسطة. أما بالنسبة لدرجة توفر معايير الاعتماد وضمان الجودة الخاصة بأداء أعضاء هيئة التدريس، فقد جاءت كبيرة.

وقام شيرمان وسيدون (Shearman and Seddon, 2010) بدراسة في بريطانيا هدفت إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في عملية الاعتماد الأكاديمي في الجامعات البريطانية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن السياسات الحكومية، والتغييرات الديموغرافية، وتشكيل برامج جديدة

في الجامعات البريطانية، وضغوطات أصحاب العمل من أكثر العوامل تأثيراً في عملية الاعتماد الأكاديمي في الجامعات البريطانية.

في حين أجرت أبو بكر (2010) دراسة في فلسطين هدفت إلى تطوير معايير اعتماد أكاديمي للجامعات الفلسطينية الخاصة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية والبالغ عددها (723) فردا، منهم (27 موظفا في وزارة التربية والتعليم، و696 عضو هيئة تدريس أكاديمي وإداري في الإدارات العليا في الجامعات الفلسطينية). ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة استبانة مكونة من محورين (محور الأهمية، ومحور التوفر)، وموزعة على تسعة مجالات هي: رسالة الجامعة وأهدافها، والإدارة وضمان الجودة، والبرامج التعليمية التعلمية، والهيئة التدريسية، والخدمات الطلابية، ومصادر التعلم والتعليم، وخدمة المجتمع، والإدارة المالية والمرافق، والبحث العلمي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع المجالات جاءت بدرجة أهمية كبيرة، أما بالنسبة لتوفرها فقد جاءت جميع المجالات بدرجة توفر متوسطة باستثناء مجالي رسالة الجامعة وأهدافها، والخدمات فقد جاء هذان المجالان بدرجة توفر كبيرة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توفر معايير الاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، والكلية.

كما أجرى كل من الخطيب والخطيب (2010) دراسة في الأردن هدفت إلى تطوير أنموذج للاعتماد وضبط الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصدية والبالغ عددها (51) فرداً من رؤساء الجامعات ونوابهم، وخبراء مختصين في الاعتماد وضبط الجودة، وأعضاء هيئات ومجالس ولجان الاعتماد وضبط الجودة. ولتحقيق هدف

الدراسة استخدم الباحثان استبانة موزعة على عشرة مجالات هي: الرؤية والرسالة والأهداف، والحاكمية والتنظيم، والبرامج الدراسية، والتعلم والتعليم، ومصادر التعلم والمكتبات وتكنولوجيا المعلومات، والمرافق والتسهيلات والخدمات التربوية، والرقابة والمساءلة والتقويم، والمخرجات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع مجالات أنموذج الاعتماد وضبط الجودة قد حظيت بدرجة موافقة كبيرة جداً من أفراد عينة الدراسة باستثناء مجال المخرجات فقد حظي بدرجة موافقة كبيرة.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية والاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة

أجرى الخطيب (2004) دراسة نظرية في السعودية هدفت إلى تحديد معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس تكمن في ستة معايير هي: الشروط العامة للاعتماد الأكاديمي ذات الصلة بأعضاء هيئة التدريس ونموهم المهني، والأهداف، وتنظيم المصادر البشرية والمالية والمادية، وتحقيق المؤسسة لأغراضها التعليمية، وتحقيق الأهداف وتدعيم الفعالية التعليمية، والتكامل.

في حين قام كنعان (2005) بدراسة في سورية هدفت إلى إعداد مقياس لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق في ضوء معايير الجودة الشاملة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. قام الباحث بإعداد مقياس لتقويم الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وتطويره. ثم تطبيقه على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية (الهيئة التدريسية، الهيئة الفنية، المعيدون) في كلية التربية بجامعة دمشق بلغ عددها (23) عضوًا دون الأخذ بعين الاعتبار الخبرة في التدريس في الكلية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أغلب أفراد العينة لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة.
- تفاوت أداء أفراد العينة بين مجالات التقويم وبين المعايير ضمن المجال الواحد.
- تحقيق بعض المؤشرات بنسب مطلقة كتحديد أساليب التقويم وأدواته، المشاركة في وضع المناهج ومفردات المقررات، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.
- على الرغم من الاختلاف في المؤهلات التعليمية بين أفراد العينة فإن ضعف الأداء بدا واضحا لدى الجميع.
- غياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية.

وهدفت دراسة الحريشي والكعكي (2007) في السعودية إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات التربية بمدينة الرياض في ضوء الجودة الشاملة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (28) عضو هيئة تعليمية برتبة أستاذ مساعد. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثتان استبانة موزعة على ثمانية مجالات هي: البحوث العلمية، والتقويم التربوي، والتنمية الذاتية من خلال التعلم الإلكتروني والذاتي، واتجاهات حديثة في طرق التدريس الجامعي، والقيادة التربوية، وخدمة المجتمع، والتنمية المعرفية والمهارية، واللوائح والنظم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة وجدوا غالبية مجالات التنمية المهنية على درجة كبيرة من الأهمية، في حين أن درجة التطبيق لهذه المجالات جاءت قليلة.

أجرى غالب وعالم (2008) دراسة نظرية في اليمن هدفت إلى معرفة العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس. وقد أشار الباحثان أن هناك علاقة بين أدوار عضو هيئة التدريس والجودة الشاملة، حيث لا بد أن يمتلك عضو هيئة التدريس المهارات والكفايات التي

تحقق له الجودة في الأداء في مجال التدريس، ومجال المنهاج الجامعي، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع المحلي.

كما أجرى عيسى والناقة (2009) دراسة في فلسطين هدفت إلى معرفة درجة تطبيق عضو هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية للكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (426) طالبا وطالبة. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان استبانة موزعة على خمسة مجالات هي: الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتخطيط والتنفيذ للمحاضرة، وتفعيل الأنشطة وأساليب التقويم، والتمكن العلمي والمهني، وأساليب التقدير والتحفيز. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق عضو هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية للكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة جاءت متوسطة.

في حين هدفت دراسة الحلبي وسلامة (2010) في السعودية إلى إعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. اتبعت الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد كفايات عضو هيئة التدريس والمنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج المقترح لتنمية الكفايات، وبلغت العينة (120) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز– فرع الطالبات. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان استبانة موزعة على أحد عشر مجالا هي: اللوائح، والأهداف، والتجهيزات، والإدارة، والبرامج، وأعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والمكتبة، والقبول، والخريجين، والتمويل. وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن جميع الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي حصلت على درجة أهمية كبيرة.

كما أجرى موسى والعتيبي (2011) دراسة في السعودية هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران بفرعيها في نجران وشروره والبالغ عددها (105) عضوا. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان استبانة موزعة على أربعة مجالات في محورين (درجة الممارسة، ودرجة الأهمية) هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والتنمية المهنية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في محور الممارسة جاء ضعيفاً، في حين أنه جاء في محور الأهمية جاء مرتفعاً. كما أشارت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الممارسة بين متوسطات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وجاءت لصالح (أستاذ)، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، والكلية. كما أشارت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأهمية بين متوسطات آراء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية.

وقام الغامدي (2012) بدراسة في السعودية هدفت إلى وضع تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، وكذلك معرفة درجة المعوقات التي قد تعترض التنمية المهنية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية والبالغ عددها (20) خبيراً في مجال التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة مقسمة إلى محورين، الأول: محور مجالات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في

الجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) موزعة على سبعة مجالات هي: الإطار المفاهيمي والمعرفي، والبرامج والخطط الدراسية، وتقييم الأداء ومخرجات التعلم، والخبرات الميدانية والممارسات العملية، والتنوع وتكافؤ الفرص، والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والموارد والحوكمة. أما المحور الثاني فيتعلق بمعوقات تنفيذ برامج التنمية المهنية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) جاءت بدرجة أهمية كبيرة. كما أظهرت النتائج أن المعوقات التي قد تعترض التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) جاءت بدرجة كبيرة، حيث أنها تتلخص في تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة، وعدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي، وندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة، والافتقار إلى خطة عملية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية، وزيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

وأجرى شاور (Shawer, 2013) دراسة في السعودية هدفت إلى تقييم برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة. اتبعت الدراسة المنهج الكمي من خلال استبانة، والمنهج النوعي من خلال إجراء المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم برنامج التنمية المهنية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية جاء بدرجة مرتفعة.

وقام الحاوي (2013) دراسة في اليمن هدفت إلى معرفة درجة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبانة موزعة على ثلاثة مجالات هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء جاء بدرجة ممارسة كبيرة في مجالي التدريس، والبحث العلمي، في حين جاء مجال خدمة المجتمع بدرجة ممارسة متوسطة.

تعقيب على الدراسات السابقة

عرضت الباحثة في دراستها الحالية ثمانٍ وعشرين دراسة سابقة ارتبطت بالدراسة الحالية، حيث نجد من تلك الدراسات تسع دراسات في مجال التنمية المهنية، وقد أجريت هذه الدراسات خلال الفترة الزمنية الممتدة من عام 2004 إلى عام 2012م، ومن تلك الدراسات أيضا ما تناولت موضوع الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الجامعات وعددها تسع دراسات، وقد أجريت هذه الدراسات خلال الفترة الزمنية الممتدة من عام 2004 إلى عام 2010م، ومن تلك الدراسات أيضا ما تناولت موضوع التنمية المهنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة وعددها عشرة دراسات، وقد أجريت هذه الدراسات خلال الفترة الزمنية الممتدة من عام 2004 إلى عام 2013م.

ويلاحظ من الدراسات السابقة تنوع أهدافها ونتائجها ومجتمعاتها، بينما تكاد تتفق في المنهج والأدوات المستخدمة، وفيما يلي توضح الباحثة أبرز جوانب الاتفاق والاختلاف بينها، وكذلك موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: أوجه الاتفاق والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التالية بأنها تناولت موضوع التنمية المهنية، مثل دراسة السلمان (2004)، ودراسة جرينوود (Greenwood, 2007)، ودراسة هابال وكولينس

ودانيال (Hubbal, &Collins, and Daniel, 2005)، ودراسة الهادي (2008)، ودراسة الأسمر (2009)، ودراسة سليماني وكاليان (Soleimani, and Khalilyan, 2012)، ودراسة الشخشير (2010)، ودراسة عثمان وظاهري (Othman, and Dahari, 2011)، إلا أنّ هذه الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسات في تناولها لمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن.

– تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، مثل دراسة العريمي (2005)، ودراسة ويت (Wait, 2004)، ودراسة علاونة (2008)، ودراسة الصمادي (2008)، ودراسة شيرمان وسيدون (Shearman and Seddon, 2010)، ودراسة الثقفي (2009)، ودراسة فيتار (Faitar, 2006)، ودراسة أبو بكر (2010)، ودراسة الخطيب (2010)، إلا أنه تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات في تناولها معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن.

– تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التنمية المهنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، مثل دراسة الخطيب (2004)، ودراسة كنعان (2005)، ودراسة الحريشي والكعكي (2007)، ودراسة عيسى والناقة (2009)، ودراسة الحلبي وسلامة (2010)، ودراسة موسى والعتيبي (2011)، ودراسة الغامدي (2012)، ودراسة شاور(Shawer, 2013)، إلا أنه تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات في تناولها تقديم تصور مقترح لمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اتباعها المنهج الوصفي التحليلي، مثل دراسة أبو بكر (2010)، ودراسة الحريشي والكعكي (2007)، ودراسة عيسى والناقة (2009)، ودراسة موسى والعتيبي (2011)، ودراسة الغامدي (2012).

- تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في اقتصار عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

- تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة أداة للدراسة.

ثانيا: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، وأوجه الاستفادة منها:

- تمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها أولى الدراسات المحلية – في حدود علم الباحثة – التي تناولت تقديم تصور مقترح لمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في الأردن.

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها، وفي اختيار المنهج وأداة الدراسة؛ لتظهر الدراسة الحالية على ما هي عليه الآن.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة، وطرق التأكد من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة، ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لملائمته لطبيعة وأهداف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية التالية: (جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، وجامعة مؤتة) في الفصل الثاني من العام الدراسي2013 / 2014 م. إذ بلغ عددهم (2527) عضو هيئة تدريس حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لسنة 2013/ 2014م. والجدول (1) يبين توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول (1)
التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	2145	%84.8
	أنثى	382	%15.2
	المجموع	**2527**	**%100**
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	730	%28.9
	أستاذ مشارك	715	%28.3
	أستاذ مساعد	771	%30.4
	مدرس	311	%12.4
	المجموع	**2527**	**%100**
الكلية	كلية العلوم الفيزيائية والطبيعية	1206	%47.6
	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	1321	%52.4
	المجموع	**2527**	**%100**

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة الأصلي وبنسبة (20%)، إذ بلغ عددها (506) عضو هيئة تدريس. والجدول (2) يبين توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول (2)

توزيع التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	429	%84.8
	أنثى	77	%15.2
	المجموع	**506**	**%100**
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	146	%28.9
	أستاذ مشارك	143	%28.3
	أستاذ مساعد	154	%30.4
	مدرس	63	%12.4
	المجموع	**506**	**%100**
الكلية	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	%47.6
	العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	%52.4
	المجموع	**506**	**%100**

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد أداة الدراسة (الإستبانة) بصورتها الأولية استناداً إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مثل دراسة العمري (2006)؛ ودراسة الهادي (2008)؛ ودراسة الأسمر (2009)؛ ودراسة الشخشير (2010)؛ ودراسة العريمي (2005)؛ ودراسة علاونة (2008)؛ ودراسة الصمادي (2008)؛ ودراسة أبو بكر (2010)؛ ودراسة الخطيب (2010)؛ ودراسة الخطيب (2004)؛ ودراسة الحريشي والكعكي (2007)؛ ودراسة جرينوود (Greenwood, 2007)؛ ودراسة عيسى والناقة (2009)؛ ودراسة موسى

والعتيبي (2011)؛ ودراسة الغامدي (2012)؛ وكذلك استناداً إلى دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية الصادرة عن هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، حيث تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من الأجزاء التالية (ملحق 1):

الجزء الأول: المعلومات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة، وهي: الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية.

الجزء الثاني: مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، مكونة من (70) فقرة، وموزعة على اثني عشر مجالاً هي: رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط (5) فقرات، والبرامج التربوية وفاعليتها (6) فقرات، والطلبة والخدمات الطلابية المساندة (5) فقرات، وأعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم (7) فقرات، والبحث العلمي (11) فقرة، والمكتبة ومصادر المعلومات (7) فقرات، والحاكمية والإدارة (6) فقرات، والمصادر المالية (4) فقرات، والمصادر المادية (3) فقرات، والنزاهة المؤسسية (6) فقرات، وخدمة المجتمع (5) فقرات، وإدارة ضمان الجودة وتحسينها (5) فقرات. حيث وضعت الفقرات على شكل مقياس ليكرت ذي التدرج الخماسي (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً).

الجزء الثالث: المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، مكونة من (25) فقرة. حيث وضعت الفقرات على شكل مقياس ليكرت ذي التدرج الخماسي (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً).

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية التالية: (جامعة اليرموك، والجامعة الأردنية، وجامعة جدارا للتميز، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة آل البيت) انظر الملحق (2)، وقد طلب منهم قراءة فقرات أداة الدراسة، وإبداء ملاحظاتهم عليها من حيث: مدى مناسبة الفقرات لما وضعت له، ودقة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى انتماء الفقرات لمجالاتها، وحذف غير المناسب من الفقرات، واقتراح مجالات أخرى أو فقرات أو ملاحظات أخرى يرونها مناسبة.

وفي ضوء ملاحظات المحكمين على أداة الدراسة، تم حذف المجال الثالث "الطلبة والخدمات الطلابية" بفقراته الخمس، كما تم حذف المجال الثامن "المصادر المالية"، ونقل الفقرتين (48) و (49) إلى المجال الرابع "أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم"، وكذلك تم حذف الفقرتين (50) و (51) من نفس المجال، كما تم حذف المجال التاسع "المصادر المادية" ونقل الفقرة رقم (53) إلى المجال الرابع "أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم"، وكذلك تم حذف الفقرتين رقم (52) و (54) من نفس المجال. أما بالنسبة الجزء الثاني من الاستبانة المتعلق بمعوقات التنمية المهنية، فلم يتم أي تعديل او إضافة عليه. والجدول (3) والملحق(3) يبينان توزيع الاستبانة في صورتها النهائية.

جدول رقم (3)

توزيع فقرات الاستبانة على مجالات الدراسة بالصورة النهائية

رقم المجال	مجالات التنمية المهنية المقترحة	عدد الفقرات
1	رسالة المؤسسة وأهدافها والتخطيط	5
2	البرامج التربوية وفاعليتها	6
3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	10
4	البحث العلمي	11
5	المكتبة ومصادر المعلومات	7
6	الحاكمية والإدارة	6
7	النزاهة المؤسسية	6
8	خدمة المجتمع	5
9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	5
	المجموع	61
	معوقات التنمية المهنية المقرحة	25

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار(test–retest) وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة وعددها (35) عضو هيئة تدريس، حيث قامت الباحثة بتطبيقها وإعادة تطبيقها على أفراد العينة وبفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، وتم إيجاد معامل الارتباط بيرسون (Person) بين التطبيقين للتأكد من ثبات الإعادة. كما تم حساب معامل كرونباخ – ألفا للاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة، والأداة ككل. وقد جاءت جميع معاملات إعادة الثبات، والاتساق الداخلي مرتفعة، مما يؤكد على أن الأداة صالحة لقياس الهدف الذي صممت لأجله. والجدول (4) يبين قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي للأداة.

الجدول (4)

قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لأداة الدراسة

محور التوافر		مجالات التنمية المهنية المقترحة	محور الأهمية	
الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة		الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة
0.79	0.76	رسالة المؤسسة وأهدافها والتخطيط	0.81	0.86
0.75	0.78	البرامج التربوية وفاعليتها	0.86	0.85
0.76	0.79	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	0.91	0.78
0.85	0.80	البحث العلمي	0.91	0.73
0.75	0.83	المكتبة ومصادر المعلومات	0.93	0.82
0.89	0.68	الحاكمية والإدارة	0.91	0.79
0.73	0.85	النزاهة المؤسسية	0.88	0.87
0.83	0.74	خدمة المجتمع	0.85	0.83
0.82	0.79	إدارة الضمان الجودة وتحسينها	0.88	0.81
0.94	**0.78**	**الأداة ككل**	**0.93**	**0.85**
0.90	**0.83**	**معوقات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس**		

متغيرات الدراسة

وتنقسم متغيرات الدراسة الى نوعين رئيسيين هما:

أولاً: المتغيرات المستقلة

- الجنس وله فئتان: ذكر، أنثى.
- الرتبة الأكاديمية ولها أربع فئات: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس.
- الكلية ولها فئتان: العلوم الفيزيائية والطبيعية، العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ثانياً: المتغيرات التابعة

- درجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

- درجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.
- درجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

إجراءات الدراسة

1- بعد مراجعة معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن والأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، تم بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، حيث تكونت أداة الدراسة الخاصة بمجالات التنمية المهنية من (70) فقرة، والخاصة بمعوقات التنمية المهنية من (25) فقرة.

2- تم عرض أداة الدراسة على (15) محكما من أصحاب الاختصاص ملحق(2)، وفي ضوء ملاحظاتهم تم إجراء التعديلات المناسبة من حيث إعادة الصياغة اللغوية أو تعديل لبعض أفكار الفقرات، بحيث تكون الجزء المتعلق بمجالات التنمية المهنية من (61) فقرة، وكما تكون الجزء المتعلق بمعوقات التنمية المهنية من(25) فقرة في صورتها النهائية.

3- تم الحصول على كتاب تسهيل مهمة من عمادة كلية التربية في جامعة اليرموك يخاطب دائرة الموارد البشرية في الجامعات الأردنية المذكورة سابقاً، والملحق (5) يبين ذلك.

4- تم توزيع أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية المذكورة، وذلك عن طريق تسليمها باليد، وعن طريق وضعها في صناديق البريد، حيث تم توزيع (700) استبانة وتم استرداد (527) منها، واستبعاد (21) استبانة لعدم اكتمالها.

5- تم تحليل بتحليل أداة الدراسة إحصائياً، وفي ضوء نتائج التحليل الاحصائي تم التوصل الى تصور مقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، ومن ثم تم عرضة على مجموعة من المحكمين للتأكد من صحتة، وإبداء أرائهم فية. والملحق(4) يبين اسماء المحكمين للتصور المقترح.

المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدمت الباحثة التحليلات الإحصائية التالية :

1- للإجابة عن السؤال الأول: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

2- للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وذلك لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة، تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية، واستخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة، تبعاً لمتغيري الجنس، والكلية. واستخدام اختبار شفيه (Scheffe) لإجراء المقارنات البعدية عندما تكون قيمة "f" دالة إحصائيا في تحليل التباين الأحادي.

3- للإجابة عن السؤال الثالث: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

4- للإجابة عن السؤال الرابع: تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وذلك لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية. واستخدام اختبار "t" لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة، تبعا لمتغيري الجنس، والكلية. واستخدام اختبار شفيه (Scheffe) لإجراء المقارنات البعدية عندما تكون قيمة "f" دالة إحصائيا في تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

5- للإجابة عن السؤال الخامس: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وجود معوقات تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

6- للإجابة عن السؤال السادس: تم التوصل إلى التصور المقترح من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من درجة التوفر، ودرجة الأهمية، واستبعاد الفقرات التي حصلت على درجة توفر كبيرة، أو كبيرة جداً من قائمة متطلبات وآليات تنفيذ التصور المقترح، ولكن تم ذكر الفقرات المستبعدة في نهاية التصور من أجل المحافظة على وجودها وتعزيزها أكثر وزيادة فاعليتها، كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية من خلال استبعاد الفقرات التي حصلت على درجة وجود قليلة او قليلة جداً، ومن ثم ايجاد حلول مبتكرة للمعوقات التي حصلت على درجة وجود كبيرة أو متوسطة، ومن ثم تم عرض التصور المقترح على مجموعة من المحكمين للتاكد من صحتة وفاعليتة.

معيار الحكم على نتائج الدراسة :

أولاً: تحديد التقديرات الكمية المقابلة للتقديرات اللفظية الواردة في أداة الدراسة كما في الجدول رقم(5)

جدول رقم (5): التقديرات الكمية المقابلة للتقديرات اللفظية الواردة في أداة الدراسة

التقدير اللفظي	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
التقدير الكمي	5	4	3	2	1

ثانياً: تحديد المدى وطول الفئة على النحو الآتي:

المدى = أعلى قيمة من قيم المقياس – أقل قيمة من قيم المقياس

المدى= 5− 1 = 4

طول الفئة = المدى / عدد فئات المقياس

طول الفئة = 5/4 = 0.80

ثالثاً:تحديد معيار الحكم على نتائج الدراسة كما في الجدول رقم (6):

جدول رقم(6)

معيار الحكم على نتائج الدراسة

الدرجة	المدى
كبيرة جداً	**من 4.20 إلى 5**
كبيرة	**من 3.40 إلى أقل من 4.20**
متوسطة	**من 2.60 إلى أقل من 3.40**
قليلة	**من 1.80 إلى أقل من 2.60**
قليلة جداً	**من 1 إلى أقل من 1.80**

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت الدراسة الحالية بشكل رئيس إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، بما في ذلك تحديد لأهم مجالات التنمية المهنية، وبيان أبرز المعوقات التي تواجه التنمية المهنية. وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة التي تم عرضها في هذا الفصل وفقاً لتسلسلها في الفصل الأول، وذلك على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على: "ما درجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير درجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، كما هو مبين في الجدول (7).

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير درجة توفر كل مجال من مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
7	النزاهة المؤسسية	3.20	0.57	1	متوسطة
5	المكتبة ومصادر المعلومات	3.06	0.53	2	متوسطة
4	البحث العلمي	3.00	0.54	3	متوسطة
8	خدمة المجتمع	2.94	0.68	4	متوسطة
6	الحاكمية والإدارة	2.90	0.62	5	متوسطة
2	البرامج التربوية وفاعليتها	2.83	0.50	6	متوسطة
3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	2.68	0.58	7	متوسطة
1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	2.65	0.64	8	متوسطة
9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	2.62	0.59	9	متوسطة
	الدرجة الكلية	**2.87**	**0.51**		**متوسطة**

يبين الجدول (7) أنّ درجة توفر مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة جاءت (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (2.87) وبانحراف معياري بلغ (0.51)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات وفق محور درجة التوفر تنازلياً ما بين (3.20 – 2.62)، حيث جاء مجال "**النزاهة المؤسسية**" في المرتبة الأولى وبدرجة (متوسطة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.20) وبانحراف معياري بلغ (0.57)، في حين جاء مجال "**إدارة ضمان الجودة وتحسينها**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (متوسطة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.62) وبانحراف معياري بلغ (0.59).

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير درجة توفر كل مجال من مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن. وفيما يأتي عرض نتائج درجة توفر كل مجال حسب متوسطاته الحسابية مرتبة ترتيباً تنازلياً.

النزاهة المؤسسية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة المؤسسية، كما هو مبين في الجدول (8).

الجدول (8)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال النزاهة المؤسسية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
50	يتعامل أعضاء هيئة التدريس بعدالة مع الجميع بعيداً عن المحسوبية.	4.05	0.74	1	كبيرة
49	تطبق الجامعة نظاماً ثابتاً للعقوبات على جميع أعضاء هيئة التدريس.	3.93	0.74	2	كبيرة
46	تضع الجامعة نظاماً للطلبة يمكنهم من تقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء أخلاقيات المهنة.	3.18	0.86	3	متوسطة
48	توفر الجامعة فرص تدريب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معايير واضحة لتقييم الطلبة.	2.94	1.01	4	متوسطة
47	تطبق الجامعة نظاما واضحا للمسألة القانونية على جميع أعضاء هيئة التدريس.	2.77	0.83	5	متوسطة
51	تكرّم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بأخلاقيات المهنة.	2.33	0.94	6	قليلة جداً
	الكلي	**3.20**	**0.57**		**متوسطة**

يبين الجدول (8) أنّ درجة توفر مجال النزاهة المؤسسية جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.05 – 2.33) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (3.20) وبانحراف معياري بلغ (0.57). إذ جاءت الفقرة رقم (50) والتي تنص على "**يتعامل أعضاء هيئة التدريس بعدالة مع الجميع بعيداً عن المحسوبية**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري بلغ (0.74)، في حين جاءت الفقرة رقم (51) والتي تنص على "**تكرّم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بأخلاقيات المهنة**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة جداً)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.33) وبانحراف معياري بلغ (0.94).

المكتبة ومصادر المعلومات:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المكتبة ومصادر المعلومات، كما هو مبين في الجدول (9).

الجدول (9)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال المكتبة ومصادر المعلومات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
35	توفر المكتبة الدوريات الإلكترونية الحديثة لأعضاء هيئة التدريس.	3.35	1.19	1	متوسطة
33	توفر المكتبة أجهزة الكترونية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.	3.32	0.76	2	متوسطة
34	توفر المكتبة غرف بحثية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.	3.27	0.74	3	متوسطة
37	تسهل المكتبة وصول أعضاء هيئة التدريس إلى مصادر المعلومات فيها.	3.15	0.81	4	متوسطة
36	تساهم المكتبة في تطوير مقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام المصادر الإلكترونية بشكل فعال.	2.94	0.70	5	متوسطة
39	توفر المكتبة إمكانية استفادة أعضاء هيئة التدريس من خدماتها لساعات طويلة.	2.87	0.79	6	متوسطة
38	توفر مكتبة الجامعة خدمة الاستعارة من جامعات أخرى لأعضاء هيئة التدريس.	2.56	0.93	7	قليلة
	الكلي	**3.06**	**0.53**		**متوسطة**

يبين الجدول (9) أن درجة توفر مجال المكتبة ومصادر المعلومات جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.35 – 2.56) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (3.06) وبانحراف معياري بلغ (0.53). إذ جاءت الفقرة رقم (35) والتي تنص على "**توفر المكتبة الدوريات الإلكترونية الحديثة لأعضاء هيئة التدريس**" في المرتبة الأولى وبدرجة (متوسطة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.35) وبانحراف معياري بلغ (1.19)، بينما جاءت الفقرة رقم (38) والتي تنص على "**توفر مكتبة الجامعة خدمة الاستعارة من جامعات أخرى لأعضاء هيئة التدريس**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.56) وبانحراف معياري بلغ (0.93).

البحث العلمي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البحث العلمي، كما هو مبين في الجدول (10).

الجدول (10)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
28	يقوم أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث الفردية من أجل تطوير أنفسهم مهنياً.	4.07	1.07	1	كبيرة
30	توفر إدارة الجامعة برامج إرشادية لأعضاء هيئة التدريس الجدد لتدريبهم على المهارات البحثية.	3.35	1.08	2	متوسطة
25	توفر الجامعة ميزانية مالية واضحة لدعم البحث العلمي.	3.28	0.86	3	متوسطة
32	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف الأكاديمي على رسائل طلبة الدراسات العليا.	3.13	0.85	4	متوسطة
31	توفر إدارة الجامعة مجلات دورية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس بأجور رمزية.	2.97	0.78	5	متوسطة
29	يقوم أعضاء هيئة التدريس في إجراء أبحاث جماعية فيما بينهم.	2.87	0.68	6	متوسطة
27	تمنح إدارة الجامعة هامشاً مناسباً من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية.	2.79	0.75	7	متوسطة
24	توفر إدارة الجامعة التسهيلات اللازمة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي.	2.75	0.81	8	متوسطة
26	توفر إدارة الجامعة المكافآت المتنوعة للأبحاث المميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.	2.71	0.85	9	متوسطة
23	يساهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير سياسات البحث العلمي بما ينسجم مع رسالة الجامعة وأهدافها.	2.57	0.88	10	قليلة
22	يشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات العلمية التي تساعدهم في تطوير أنفسهم.	2.53	0.80	11	قليلة
	الكلي	**3.00**	**0.54**		**متوسطة**

يبين الجدول (10) أنّ درجة توفر مجال البحث العلمي جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.07 – 2.53) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (3.00) وبانحراف معياري بلغ (0.54). إذ جاءت الفقرة رقم (28) والتي تنص على "**يقوم أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث الفردية من أجل تطوير أنفسهم مهنياً**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.07) وبانحراف معياري بلغ (1.07)، بينما جاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس في**

حضور المؤتمرات العلمية التي تساعدهم في تطوير أنفسهم" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.53) وبانحراف معياري بلغ (0.80).

خدمة المجتمع:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال خدمة المجتمع، كما هو مبين في الجدول (11).

الجدول (11)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
52	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إقامة مشاريع اقتصادية مشتركة مع المجتمع المحلي.	3.27	0.88	1	متوسطة
56	توفر إدارة الجامعة ميزانية خاصة لخدمة المجتمع المحلي.	3.11	0.85	2	متوسطة
53	تخصص الجامعة نسبة ربح معقولة لأعضاء هيئة التدريس من ريع المشاريع الاقتصاديه المشتركة مع المجتمع المحلي.	2.94	0.89	3	متوسطة
55	يساهم أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.	2.87	0.90	4	متوسطة
54	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تقديم البرامج الثقافية المختلفة التي تخدم المجتمع المحلي	2.52	0.89	5	قليلة
	الكلي	**2.94**	**0.68**		**متوسطة**

يبين الجدول (11) أنّ درجة توفر مجال خدمة المجتمع جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.27 – 2.52) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (2.94) وبانحراف معياري بلغ (0.68). إذ جاءت الفقرة رقم (52) والتي تنص على "**تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إقامة مشاريع اقتصادية مشتركة مع المجتمع المحلي**" في المرتبة الأولى وبدرجة (متوسطة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.27) وبانحراف معياري بلغ (0.88)، بينما جاءت الفقرة رقم (54) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس في تقديم البرامج الثقافية المختلفة التي تخدم المجتمع المحلي**" في

المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.52) وبانحراف معياري بلغ (0.89).

الحاكمية والإدارة:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الحاكمية والإدارة، كما هو مبين في الجدول (12).

الجدول (12)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال الحاكمية والإدارة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
44	تنشئ إدارة الجامعة مراكز تهتم بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى عال من الجودة.	4.02	0.64	1	كبيرة
42	تهتم إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم باقتراحات أعضاء هيئة التدريس مع اختلاف وجهات النظر بينهم.	3.06	0.74	2	متوسطة
41	تعقد إدارة الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتزيد من وعيهم بالأدوار المناطة بهم.	2.93	0.70	3	متوسطة
43	تشجع إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم العمل بروح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس.	2.86	0.91	4	متوسطة
45	تنمي إدارة الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس الصفات الإدارية التي تؤهلهم لتولي منصب القيادة والإدارة.	2.33	0.82	5	قليلة
40	يشارك أعضاء هيئة التدريس إدارة الجامعة في وضع السياسات بما ينسجم مع رسالتها وأهدافها.	2.22	0.87	6	قليلة
	الكلي	**2.90**	**0.62**		**متوسطة**

يبين الجدول (12) أنّ درجة توفر مجال الحاكمية والإدارة جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.02 – 2.22) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (2.90) بانحراف معياري بلغ (0.62). إذ جاءت الفقرة رقم (44) التي تنص على "**تنشئ إدارة الجامعة مراكز تهتم بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى عال من الجودة**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.02) وبانحراف معياري بلغ (0.64)، بينما جاءت الفقرة رقم (40) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس إدارة الجامعة في وضع السياسات بما ينسجم مع رسالتها وأهدافها**" في

المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.22) وبانحراف معياري بلغ (0.87).

البرامج التربوية وفاعليتها:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البرامج التربوية وفاعليتها، كما هو مبين في الجدول (13).

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال البرامج التربوية وفاعليتها مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
7	تتلاءم البرامج التربوية من حيث العمق والشمول مع الدرجة العلمية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس.	3.32	0.76	1	متوسطة
10	يستخدم أعضاء هيئة التدريس طرق تدريس حديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.	3.23	0.68	2	متوسطة
8	تحتوي البرامج التربوية على أساليب التفكير العلمي.	2.97	0.93	3	متوسطة
9	يستخدم أعضاء هيئة التدريس الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.	2.55	0.83	4	قليلة
6	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج التربوية التي تقدمها الجامعة.	2.51	0.67	5	قليلة
11	توفر الجامعة عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مستويات البرامج التي تقدمها.	2.42	0.78	6	قليلة
	الكلي	**2.83**	**0.50**		**متوسطة**

يبين الجدول (13) أنّ درجة توفر مجال البرامج التربوية وفاعليتها جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.32 - 2.42) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (2.83) وبانحراف معياري بلغ (0.50). إذ جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على "**تتلاءم البرامج التربوية من حيث العمق والشمول مع الدرجة العلمية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس**" في المرتبة الأولى وبدرجة (متوسطة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.32) وبانحراف معياري بلغ (0.67)، بينما جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "**توفر الجامعة عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مستويات البرامج التي**

تقدمها" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.42) وبانحراف معياري بلغ (0.78).

أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم، كما هو مبين في الجدول (14).

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
17	توفر الجامعة آليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	3.26	0.99	1	متوسطة
19	تنشر إدارة الجامعة ميزانيتها السنوية مخصصه مبالغ لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.	3.23	0.81	2	متوسطة
21	توفر إدارة الجامعة تسهيلات تدريسية تتناسب مع تخصص أعضاء هيئة التدريس.	3.17	0.80	3	متوسطة
18	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالتجارب العالمية الجديدة في مجال مهنته.	2.91	0.82	4	متوسطة
12	يتناسب العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مع الرتبة العلمية لهم.	2.75	0.75	5	متوسطة
14	توفر إدارة الجامعة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للارتقاء بهم مهنياً.	2.51	1.05	6	قليلة
15	توفر إدارة الجامعة رواتب ملائمة لأعضاء هيئة التدريس.	2.45	0.79	7	قليلة
16	تربط إدارة الجامعة الترقيات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	2.41	0.82	8	قليلة
13	توفر إدارة الجامعة الوقت الكافي للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.	2.37	0.80	9	قليلة
20	تقدم إدارة الجامعة قروض مالية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على تطوير أنفسهم مهنياً.	1.75	0.75	10	قليلة جداً
	الكلي	**2.68**	**0.58**		**متوسطة**

يبين الجدول (14) أنّ درجة توفر مجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.26 – 1.75) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (2.68) وبانحراف معياري بلغ (0.58). إذ جاءت الفقرة رقم (17) والتي تنص على "**توفر الجامعة آليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس**" في المرتبة الأولى وبدرجة (متوسطة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.26) وبانحراف

معياري بلغ (0.99)، بينما جاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على "**تقدم إدارة الجامعة قروض مالية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على تطوير أنفسهم مهنياً**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة جدا)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (1.75) وبانحراف معياري بلغ (0.75).

رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة المؤسسية، كما هو مبين في الجدول (15).

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
4	توجه رسالة الجامعة وأهدافها أدوار أعضاء هيئة التدريس (التدريس، والبحث العلمي ،وخدمة المجتمع).	3.02	0.89	1	متوسطة
3	ترتبط رسالة الجامعة وأهدافها باحتياجات أعضاء هيئة التدريس.	2.71	0.82	2	متوسطة
5	تدعم رسالة الجامعة وأهدافها الأنشطة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس.	2.56	1.02	3	قليلة
2	يشارك أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط في الجامعة.	2.50	0.85	4	قليلة
1	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير رسالة الجامعة وأهدافها.	2.46	0.85	5	قليلة
	الكلي	**2.65**	**0.64**		**متوسطة**

يبين الجدول (15) أنّ درجة توفر مجال رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.02 – 2.46) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (2.65) وبانحراف معياري بلغ (0.64). إذ جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "**توجه رسالة الجامعة وأهدافها أدوار أعضاء هيئة التدريس (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)**" في المرتبة الأولى وبدرجة (متوسطة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.02) وبانحراف معياري بلغ (0.89)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس في صياغة رسالة الجامعة وأهدافها**" في

المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.46) وبانحراف معياري بلغ (0.85).

إدارة ضمان الجودة وتحسينها:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها، كما هو مبين في الجدول (16).

الجدول (16)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر فقرات مجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
57	توفر إدارة الجامعة مركز للجودة والتطوير الأكاديمي.	3.48	0.92	1	كبيرة
61	تعمل الجامعة على ضمان جودة برامجها في المجال المعرفي والتكنولوجي من خلال سياسات واضحة.	2.71	0.81	2	متوسطة
59	تزود إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بمعايير ضمان الجودة.	2.37	0.68	3	قليلة
60	يشارك أعضاء هيئة التدريس فريق ضمان الجودة والاعتماد في تقييم ضمان جودة التعليم.	2.32	0.70	4	قليلة
58	يشارك أعضاء هيئة التدريس في عضوية فريق الجودة.	2.23	0.69	5	قليلة
	الكلي	**2.62**	**0.59**		**متوسطة**

يبين الجدول (16) أنّ درجة توفر مجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها جاءت (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (3.48 – 2.23) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (2.62) وبانحراف معياري بلغ (0.59). إذ جاءت الفقرة رقم (57) والتي تنص على "**توفر إدارة الجامعة مركز للجودة والتطوير الأكاديمي**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (3.48) وبانحراف معياري بلغ (0.92)، بينما جاءت الفقرة رقم (58) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس في عضوية فريق الجودة**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.23) وبانحراف معياري بلغ (0.69).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية)؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة توفر كل مجال من مجالات التنمية المهنية لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، وكذلك تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس التي تعزى إلى متغيرات الدراسة: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية).

أ- متغير الجنس:

لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، كما هو مبين في الجدول (17).

الجدول (17)

نتائج اختبار "t" لبحث دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس(محور التوفر)

اختبار ليفين	رقم	المجالات	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
0.69	1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	ذكر	429	2.76	1.112	0.91	غير دالة
			أنثى	77	2.66			
0.72	2	البرامج التربوية وفاعليتها	ذكر	429	2.88	0.666	0.33	غير دالة
			أنثى	**77**	2.82			
0.86	3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	ذكر	429	2.58	0.333	0.68	غير دالة
			أنثى	**77**	2.55			
0.28	4	البحث العلمي	ذكر	429	2.93	0.551	0.93	غير دالة
			أنثى	77	2.88			
0.10	5	المكتبة ومصادر المعلومات	ذكر	429	2.77	0.606	0.54	غير دالة
			أنثى	77	2.71			
0.49	6	الحاكمية والإدارة	ذكر	429	2.56	0.887	0.29	غير دالة
			أنثى	77	2.48			
0.75	7	النزاهة المؤسسية	ذكر	429	2.76	0.765	0.29	غير دالة
			أنثى	77	2.69			
0.98	8	خدمة المجتمع	ذكر	429	2.42	0.702	0.42	غير دالة
			أنثى	77	2.35			
0.88	9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	ذكر	429	3.03	0.120	0.90	غير دالة
			أنثى	77	2.99			
0.65		**المحور ككل**	**ذكر**	**429**	**2.73**	**0.432**	**0.51**	**غير دالة**
			أنثى	**77**	**2.70**			

يبين الجدول (17) أنّ قيمة (t) غير دالة إحصائيا عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في جميع المجالات وكذلك المحور ككل: أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، والمحور ككل.

ب- متغير الرتبة الأكاديمية:

لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كما هو مبين في الجدول (18).

الجدول (18)
نتائج تحليل التباين الأحادي لبحث دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (محور التوفر)

اختبار ليفين	م	المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
0.82	1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	بين المجموعات	1.79	3	.596	1.76	0.22	غير دالة
			داخل المجموعات	169.78	502	.338			
0.51	2	البرامج التربوية وفاعليتها	بين المجموعات	4.206	3	1.40	5.49	0.01	دالة *
			داخل المجموعات	128.08	502	.255			
0.71	3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	بين المجموعات	1.206	3	.402	1.91	0.86	غير دالة
			داخل المجموعات	105.36	502	.210			
0.98	4	البحث العلمي	بين المجموعات	2.455	3	.818	2.81	0.04	دالة *
			داخل المجموعات	146.13	502	.291			
0.98	5	المكتبة ومصادر المعلومات	بين المجموعات	1.077	3	.359	1.26	0.44	غير دالة
			داخل المجموعات	142.69	502	.284			
0.94	6	الحاكمية والإدارة	بين المجموعات	1.621	3	.540	1.38	0.52	غير دالة
			داخل المجموعات	196.58	502	.392			
0.96	7	النزاهة المؤسسية	بين المجموعات	1.806	3	.602	1.81	0.34	غير دالة
			داخل المجموعات	166.58	502	.332			
0.80	8	خدمة المجتمع	بين المجموعات	4.571	3	1.52	3.25	0.02	دالة *
			داخل المجموعات	234.21	502	.467			
0.76	9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	بين المجموعات	4.432	3	1.47	4.15	0.03	دالة *
			داخل المجموعات	177.91	502	.354			
0.88		المحور ككل	**بين المجموعات**	**1.350**	**3**	**.450**	**1.15**	**0.06**	**غير دالة**
			داخل المجموعات	**196.22**	**502**	**.390**			

يبين الجدول (18) أنّ قيمة (f) غير دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في المجالات التالية: "رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط"، و"أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني

لهم"، و"المكتبة ومصادر المعلومات"، و"الحاكميّة والإدارة" و"النزاهة المؤسسية"؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

كما يبين الجدول (18) أن قيمة (f) دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في بعض المجالات الأخرى وهي "البرامج التربوية وفاعليتها"، و"البحث العلمي"، و"خدمة المجتمع"، و"إدارة ضمان الجودة وتحسينها"؛ مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

ولتحديد اتجاه الفروق ولصالح أي فئة من فئات متغير الرتبة الأكاديمية تم استخدام اختبار شفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$). كما هو مبين في الجدول (19).

الجدول (19)
نتائج اختبار شفيه Scheffe للمقارنات البعدية بين فئات متغير الرتبة الأكاديمية(محور التوفر)

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الفئات	متوسط الفرق			
				أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
1	البرامج التربوية وفاعليتها	3.20	أستاذ	----	----	----	----
		2.83	أستاذ مشارك	*0.37	----	----	----
		2.90	أستاذ مساعد	*0.30	0.07	----	----
		2.94	مدرس	0.26	0.11	0.04	----
2	البحث العلمي	2.95	أستاذ	----	----	----	----
		3.19	أستاذ مشارك	0.24	----	----	----
		2.89	أستاذ مساعد	0.06	*0.30	----	----
		2.91	مدرس	0.04	0.28	0.02	----
3	خدمة المجتمع	3.15	أستاذ	----	----	----	----
		2.77	أستاذ مشارك	*0.38	----	----	----
		2.78	أستاذ مساعد	*0.37	0.01	----	----
		2.81	مدرس	0.34	0.04	0.03	----
4	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	3.24	أستاذ	----	----	----	----
		2.85	أستاذ مشارك	*0.39	----	----	----
		2.92	أستاذ مساعد	*0.32	0.07	----	----
		2.97	مدرس	0.27	0.12	0.05	----

يبين الجدول (19) ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائياً في المجالات التالية: "البرامج التربوية وفاعليتها"، و"خدمة المجتمع"، و"إدارة ضمان الجودة وتحسينها" بين فئة ذوي رتبة أستاذ من جهة وأعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ مشارك من جهة، وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي رتبة (أستاذ). أما مجال البحث العلمي فكان هناك فرق واحد دال إحصائيا بين فئة أعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ مشارك من جهة، وأعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي رتبة (أستاذ مشارك).

ج- متغير الكلية:

لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الكلية، تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، كما هو مبين في الجدول (20).

الجدول (20)

نتائج اختبار "t" لبحث دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية (محور التوفر)

اختبار ليفين	الرقم	المجالات	متغير الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
0.86	1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.79	0.336	0.94	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.76			
0.22	2	البرامج التربوية وفاعليتها	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.99	1.996	0.02	دالة *
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.85			
0.13	3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.57	-0.145	0.74	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.58			
0.11	4	البحث العلمي	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	3.04	2.142	0.01	دالة *
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.89			
0.20	5	المكتبة ومصادر المعلومات	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.77	1.142	0.92	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.69			
0.09	6	الحاكمية والإدارة	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.59	0.571	0.82	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.55			
0.11	7	النزاهة المؤسسية	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.75	0.591	0.98	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.71			
0.28	8	خدمة المجتمع	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.43	0.428	0.61	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.40			
0.23	9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	2.81	-2.571	0.04	دالة *
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	2.99			
0.34		**المحور ككل**	العلوم الفيزيائية والطبيعية	**241**	**2.76**	**0.498**	**0.97**	**غير دالة**
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	**265**	**2.73**			

يبين الجدول (20) أن قيمة (t) غير دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في المجالات التالية: "رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط"، و"أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم"، و"المكتبة ومصادر المعلومات"، و"الحاكمية والإدارة"، و"النزاهة المؤسسية"، و"خدمة المجتمع"؛ أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى

حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الكلية.

كما يبين الجدول (20) أن قيمة (t) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في المجالات التالية: "البرامج التربوية وفاعليتها"، و"البحث العلمي"، و"إدارة ضمان الجودة وتحسينها"، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، ولصالح (كلية العلوم الفيزيائية والطبيعية) في مجالي "البرامج التربوية وفاعليتها" و"البحث العلمي". أما مجال "إدارة ضمان الجودة وتحسينها" فكان الفرق الدال إحصائيا لصالح (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي ينص على: "ما درجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير درجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس، كما هو مبين في الجدول (21).

الجدول (21)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير درجة أهمية مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	4.21	0.46	1	كبيرة جداً
4	البحث العلمي	4.21	0.47	1	كبيرة جداً
9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	4.17	0.49	2	كبيرة
5	المكتبة ومصادر المعلومات	4.11	0.39	3	كبيرة
2	البرامج التربوية وفاعليتها	4.02	0.49	4	كبيرة
6	الحاكمية والإدارة	4.00	0.44	5	كبيرة
7	النزاهة المؤسسية	3.97	0.48	6	كبيرة
8	خدمة المجتمع	3.94	0.45	7	كبيرة
1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	3.92	0.47	8	كبيرة
	الدرجة الكلية	**4.06**	**0.36**		**كبيرة**

يبين الجدول (21) أنّ درجة أهمية مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة جاءت (كبيرة) وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وبانحراف معياري بلغ (0.36)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات وفق محور درجة الأهمية تنازلياً ما بين (4.21 – 3.92)، حيث جاء مجالي "**أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.21) وبانحراف معياري بلغ (0.46)، وكذلك جاء مجال "**البحث العلمي**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.21) وبانحراف معياري بلغ (0.47)، في حين جاء مجال "**رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (3.92) وبانحراف معياري بلغ (0.47).

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير درجة أهمية كل مجال من مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في

ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن. وفيما يأتي عرض نتائج درجة أهمية كل مجال حسب متوسطاته الحسابية مرتبة تنازلياً.

أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم، كما هو مبين في الجدول (22).

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
14	توفر إدارة الجامعة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للارتقاء بهم مهنياً.	4.36	0.61	1	كبيرة جداً
13	توفر إدارة الجامعة الوقت الكافي للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.	4.33	0.58	2	كبيرة جداً
16	تربط إدارة الجامعة الترقيات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	4.27	0.37	3	كبيرة جداً
15	توفر إدارة الجامعة رواتب ملائمة لأعضاء هيئة التدريس.	4.23	0.34	4	كبيرة جداً
12	يتناسب العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مع الرتبة العلمية لهم.	4.21	0.56	5	كبيرة جداً
20	تقدم إدارة الجامعة قروض مالية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على تطوير أنفسهم مهنياً.	4.19	0.49	6	كبيرة
21	توفر إدارة الجامعة تسهيلات تدريسية تتناسب مع تخصص أعضاء هيئة التدريس.	4.16	0.65	7	كبيرة
19	تنشر إدارة الجامعة ميزانيتها السنوية مخصصه مبالغ لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.	4.15	0.49	8	كبيرة
17	توفر الجامعة آليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	4.12	0.59	9	كبيرة
18	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالتجارب العالمية الجديدة في مجال مهنته.	4.11	0.87	10	كبيرة
	الكلي	**4.21**	**0.46**		**كبيرة جداً**

يبين الجدول (22) أنّ درجة أهمية مجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم جاءت (كبيرة جداً)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.36 – 4.11) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (4.21) وبانحراف معياري (0.46). إذ جاءت الفقرة رقم (14) والتي تنص على "**توفر إدارة الجامعة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للارتقاء بهم مهنياً**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ

(4.36) وبانحراف معياري بلغ (0.61)، في حين جاءت الفقرة رقم (18) والتي تنص على "**تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالتجارب العالمية الجديدة في مجال مهنته**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، بأقل متوسط حسابي بلغ (4.11) وبانحراف معياري بلغ (0.87).

البحث العلمي:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البحث العلمي، كما هو مبين في الجدول (23).

الجدول (23)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
24	توفر إدارة الجامعة التسهيلات اللازمة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي.	4.36	0.60	1	كبيرة جداً
22	يشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات العلمية التي تساعدهم في تطوير أنفسهم.	4.33	0.31	2	كبيرة جداً
27	تمنح إدارة الجامعة هامشاً مناسباً من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية.	4.32	0.37	3	كبيرة جداً
28	يقوم أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث الفردية من أجل تطوير أنفسهم مهنياً.	4.31	0.51	4	كبيرة جداً
26	توفر إدارة الجامعة المكافآت المتنوعة للأبحاث المميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.	4.29	0.49	5	كبيرة جداً
30	توفر إدارة الجامعة برامج إرشادية لأعضاء هيئة التدريس الجدد لتدريبهم على المهارات البحثية.	4.17	0.46	6	كبيرة
29	يقوم أعضاء هيئة التدريس في إجراء أبحاث جماعية فيما بينهم.	4.15	0.41	7	كبيرة
25	توفر الجامعة ميزانية مالية واضحة لدعم البحث العلمي.	4.13	0.44	8	كبيرة
32	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف الأكاديمي على رسائل طلبة الدراسات العليا.	4.11	0.48	9	كبيرة
23	يساهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير سياسات البحث العلمي بما ينسجم مع رسالة الجامعة وأهدافها.	4.09	0.36	10	كبيرة
31	توفر إدارة الجامعة مجلات دورية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس بأجور رمزية.	4.05	0.68	11	كبيرة
	الكلي	**4.21**	**0.47**		**كبيرة جداً**

يبين الجدول (23) أنّ درجة أهمية مجال البحث العلمي جاءت (كبيرة جداً)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.36 – 4.05) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (4.21) وبانحراف معياري بلغ (0.41). إذ جاءت الفقرة رقم

(24) والتي تنص على "**توفر إدارة الجامعة التسهيلات اللازمة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.36) وبانحراف معياري بلغ (0.40)، في حين جاءت الفقرة رقم (31) والتي تنص على "**توفر إدارة الجامعة مجلات دورية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس بأجور رمزية**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري بلغ (0.53).

إدارة ضمان الجودة وتحسينها:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها، كما هو مبين في الجدول (24).

الجدول (24)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
59	تزود إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بمعايير ضمان الجودة.	4.26	0.61	1	كبيرة جداً
57	توفر إدارة الجامعة مركز للجودة والتطوير الأكاديمي.	4.24	0.63	2	كبيرة جداً
58	يشارك أعضاء هيئة التدريس في عضوية فريق الجودة.	4.22	0.60	3	كبيرة جداً
61	تعمل الجامعة على ضمان جودة برامجها في المجال المعرفي والتكنولوجي من خلال سياسات واضحة.	4.09	0.52	4	كبيرة
60	يشارك أعضاء هيئة التدريس فريق ضمان الجودة والاعتماد في تقييم ضمان جودة التعليم.	4.04	0.57	5	كبيرة
	الكلي	**4.17**	**0.49**		**كبيرة**

يبين الجدول (24) أنّ درجة أهمية مجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.26 – 4.04) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (4.17) وبانحراف معياري بلغ (0.49). إذ جاءت الفقرة رقم (59) والتي تنص على "**تزود إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بمعايير ضمان الجودة**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.26) وبانحراف معياري بلغ (0.61)، في حين جاءت الفقرة رقم (60) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس فريق**

ضمان الجودة والاعتماد في تقييم ضمان جودة التعليم" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.57).

المكتبة ومصادر المعلومات:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المكتبة ومصادر المعلومات، كما هو مبين في الجدول (25).

الجدول (25)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال المكتبة ومصادر المعلومات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
39	توفر المكتبة إمكانية استفادة أعضاء هيئة التدريس من خدماتها لساعات طويلة.	4.29	0.32	1	كبيرة جداً
38	توفر مكتبة الجامعة خدمة الاستعارة من جامعات أخرى لأعضاء هيئة التدريس	4.28	0.47	2	كبيرة جداً
35	توفر المكتبة الدوريات الالكترونية الحديثة لأعضاء هيئة التدريس.	4.25	0.31	3	كبيرة جداً
33	توفر المكتبة أجهزة الكترونية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.	4.21	0.29	4	كبيرة جداً
37	تسهل المكتبة وصول أعضاء هيئة التدريس إلى مصادر المعلومات فيها.	4.01	0.51	5	كبيرة
36	تسأهم المكتبة في تطوير مقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام المصادر الالكترونية بشكل فعال.	3.92	0.29	6	كبيرة
34	توفر المكتبة غرف بحثية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.	3.83	0.43	7	كبيرة
	الكلي	**4.11**	**0.39**		**كبيرة**

يبين الجدول (25) أّن درجة أهمية مجال المكتبة ومصادر المعلومات جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.29 – 3.38) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (4.11) وبانحراف معياري بلغ (0.39). إذ جاءت الفقرة رقم (39) والتي تنص على "**توفر المكتبة إمكانية استفادة أعضاء هيئة التدريس من خدماتها لساعات طويلة**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.29) وبانحراف معياري بلغ (0.32)، في حين جاءت الفقرة رقم (34) والتي تنص على "**توفر المكتبة**

غرف بحثية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (3.83) وبانحراف معياري بلغ (0.43).

البرامج التربوية وفاعليتها:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال البرامج التربوية وفاعليتها، كما هو مبين في الجدول (26).

الجدول (26)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية مجال البرامج التربوية وفاعليتها مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
8	تحتوي البرامج التربوية على أساليب التفكير العلمي.	4.34	0.69	1	كبيرة جداً
9	يستخدم أعضاء هيئة التدريس الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.	4.23	0.68	2	كبيرة جداً
11	توفر الجامعة عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مستويات البرامج التي تقدمها.	4.21	0.54	3	كبيرة جداً
7	تتلاءم البرامج التربوية من حيث العمق والشمول مع الدرجة العلمية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس.	3.89	0.68	4	كبيرة
10	يستخدم أعضاء هيئة التدريس طرق تدريس حديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.	3.75	0.67	5	كبيرة
6	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج التربوية التي تقدمها الجامعة.	3.71	0.79	6	كبيرة
	الكلي	**4.02**	**0.49**		**كبيرة**

يبين الجدول (26) أنّ درجة أهمية مجال البرامج التربوية وفاعليتها جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.34 – 3.71) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (4.02) وبانحراف معياري (0.49). إذ جاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على "**تحتوي البرامج التربوية على أساليب التفكير العلمي**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.34) وبانحراف معياري بلغ (0.69)، في حين جاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج**

التربوية التي تقدمها الجامعة" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (3.71) وبانحراف معياري بلغ (0.79).

الحاكمية والإدارة:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الحاكمية والإدارة، كما هو مبين في الجدول (27).

الجدول (27)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال الحاكمية والإدارة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
41	تعقد إدارة الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتزيد من وعيهم بالأدوار المناطة بهم.	4.25	0.49	1	كبيرة جداً
43	تشجع إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم العمل بروح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس.	4.23	0.37	2	كبيرة جداً
44	تنشئ إدارة الجامعة مراكز تهتم بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى عال من الجودة.	4.22	0.35	3	كبيرة جداً
42	تهتم إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم باقتراحات أعضاء هيئة التدريس مع اختلاف وجهات النظر بينهم.	3.93	0.61	4	كبيرة
40	يشارك أعضاء هيئة التدريس إدارة الجامعة في وضع السياسات بما ينسجم مع رسالتها وأهدافها.	3.74	0.50	5	كبيرة
45	تنمي إدارة الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس الصفات الإدارية التي تؤهلهم لتولي منصب القيادة والإدارة.	3.65	0.47	6	كبيرة
	الكلي	**4.00**	**0.44**		**كبيرة**

يبين الجدول (27) أنّ درجة أهمية مجال الحاكمية والإدارة جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.25 – 3.65) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (4.00) وبانحراف معياري بلغ (0.44). إذ جاءت الفقرة رقم (41) والتي تنص على "**تعقد إدارة الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتزيد من وعيهم بالأدوار المناطة بهم**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.25) وبانحراف معياري بلغ (0.49)، في حين جاءت الفقرة رقم (45) والتي تنص على "**تنمي إدارة الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس الصفات الإدارية التي تؤهلهم لتولي منصب**

القيادة والإدارة" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (3.65) وبانحراف معياري بلغ (0.47).

النزاهة المؤسسية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة المؤسسية، كما هو مبين في الجدول (28).

الجدول (28)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال النزاهة المؤسسية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
51	تكرّم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بأخلاقيات المهنة.	4.28	0.61	1	كبيرة جداً
49	تطبق الجامعة نظاماً ثابتاً للعقوبات على جميع أعضاء هيئة التدريس.	4.21	0.49	2	كبيرة جداً
50	يتعامل أعضاء هيئة التدريس بعدالة مع الجميع بعيدا عن المحسوبية.	3.99	0.54	3	كبيرة
47	تطبق الجامعة نظاما واضحا للمسألة القانونية على جميع أعضاء هيئة التدريس.	3.87	0.65	4	كبيرة
46	تضع الجامعة نظاماً للطلبة يمكنهم من تقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء أخلاقيات المهنة.	3.79	0.51	5	كبيرة
48	توفر الجامعة فرص تدريب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معايير واضحة لتقييم الطلبة.	3.69	0.45	6	كبيرة
	الكلي	**3.97**	**0.48**		**كبيرة**

يبين الجدول (28) أنّ درجة أهمية مجال النزاهة المؤسسية جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.28 – 3.69) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (3.97) وبانحراف معياري (0.48). إذ جاءت الفقرة (51) والتي تنص على "**تكرّم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بأخلاقيات المهنة**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.28) وبانحراف معياري بلغ (0.61)، في حين جاءت الفقرة رقم (48) والتي تنص على "**توفر الجامعة فرص تدريب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معايير واضحة لتقييم الطلبة**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (3.69) وبانحراف معياري بلغ (0.45).

خدمة المجتمع:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال خدمة المجتمع، كما هو مبين في الجدول (29).

الجدول (29)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال خدمة المجتمع

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
56	توفر إدارة الجامعة ميزانية خاصة لخدمة المجتمع المحلي.	4.24	0.52	1	كبيرة جداً
52	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إقامة مشاريع اقتصادية مشتركة مع المجتمع المحلي.	4.21	0.62	2	كبيرة جداً
54	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تقديم البرامج الثقافية المختلفة التي تخدم المجتمع المحلي.	3.85	0.56	3	كبيرة
55	يساهم أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.	3.77	0.44	4	كبيرة
53	تخصص الجامعة نسبة ربح معقولة لأعضاء هيئة التدريس من ريع المشاريع الاقتصاديه المشتركة مع المجتمع المحلي.	3.65	0.49	5	كبيرة
	الكلي	**3.94**	**0.45**		**كبيرة**

يبين الجدول (29) أنّ درجة أهمية مجال خدمة المجتمع جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.24 – 3.65) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (3.94) وبانحراف معياري بلغ (0.45). إذ جاءت الفقرة رقم (56) والتي تنص على "**توفر إدارة الجامعة ميزانية خاصة لخدمة المجتمع المحلي**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى بمتوسط حسابي بلغ (4.24) وبانحراف معياري بلغ (0.52)، في حين جاءت الفقرة رقم (53) والتي تنص على "**تخصص الجامعة نسبة ربح معقولة لأعضاء هيئة التدريس من ريع المشاريع الاقتصاديه المشتركة مع المجتمع المحلي**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (3.65) وبانحراف معياري بلغ (0.49).

رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط، كما هو مبين في الجدول (30).

الجدول (30)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية فقرات مجال رسالة الجامعة وأهدافها مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
5	تدعم رسالة الجامعة وأهدافها الأنشطة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس.	4.27	0.57	1	كبيرة جداً
3	ترتبط رسالة الجامعة وأهدافها باحتياجات أعضاء هيئة التدريس.	4.07	0.43	2	كبيرة
4	توجه رسالة الجامعة وأهدافها أدوار أعضاء هيئة التدريس(التدريس والبحث العلمي ،وخدمة المجتمع).	3.87	0.41	3	كبيرة
2	يشارك أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط في الجامعة.	3.79	0.48	4	كبيرة
1	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير رسالة الجامعة وأهدافها.	3.62	0.68	5	كبيرة
	الكلي	**3.92**	**0.47**		**كبيرة**

يبين الجدول (30) أنّ درجة أهمية مجال رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.27- 3.62) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمجال والبالغ (3.92) وبانحراف معياري بلغ (0.47). إذ جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "**تدعم رسالة الجامعة وأهدافها الأنشطة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة جداً)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.27) وبانحراف معياري بلغ (0.57)، في حين جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "**يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير رسالة الجامعة وأهدافها**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (كبيرة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (3.62) وبانحراف معياري بلغ (0.68).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية)؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية كل مجال من مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن ، وكذلك تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس التي تعزى إلى متغيرات الدراسة: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، والكلية).

أ- متغير الجنس:

لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين. كما هو مبين في الجدول (31).

الجدول (31)

نتائج اختبار "t" لبحث دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس (محور الأهمية)

اختبار ليفين	م	المجالات	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
0.68	1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	ذكر	429	3.99	0.343	0.28	غير دالة
			أنثى	77	3.96			
0.73	2	البرامج التربوية وفاعليتها	ذكر	429	4.22	0.677	0.37	غير دالة
			أنثى	77	4.16			
0.07	3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	ذكر	429	4.22	0.782	0.08	غير دالة
			أنثى	77	4.15			
0.15	4	البحث العلمي	ذكر	429	4.23	1.235	0.19	غير دالة
			أنثى	77	4.13			
0.12	5	المكتبة ومصادر المعلومات	ذكر	429	4.22	1.598	0.16	غير دالة
			أنثى	77	4.11			
0.18	6	الحاكمية والإدارة	ذكر	429	4.10	1.271	0.20	غير دالة
			أنثى	77	4.00			
0.15	7	النزاهة المؤسسية	ذكر	429	3.97	0.294	0.60	غير دالة
			أنثى	77	3.95			
0.21	8	خدمة المجتمع	ذكر	429	4.02	0.493	0.13	غير دالة
			أنثى	77	3.98			
0.71	9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	ذكر	429	4.20	-0.255	0.85	غير دالة
			أنثى	77	4.21			
0.17		**المحور ككل**	**ذكر**	**429**	**4.18**	**0.836**	**0.37**	**غير دالة**
			أنثى	**77**	**4.11**			

يبين الجدول (31) أنّ قيمة (t) غير دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في جميع المجالات و "المحور ككل"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الجنس.

ب-متغير الرتبة الأكاديمية:

لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، كما هو مبين في الجدول (32).

الجدول (32)
نتائج تحليل التباين الأحادي لبحث دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية (محور الأهمية)

اختبار ليفين	م	المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
0.91	1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	بين المجموعات	1.995	3	.665	2.64	0.02	دالة *
			داخل المجموعات	126.55	502	.252			
0.97	2	البرامج التربوية وفاعليتها	بين المجموعات	1.571	3	.523	2.03	0.53	غير دالة
			داخل المجموعات	129.51	502	.258			
0.31	3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	بين المجموعات	.492	3	.164	0.52	0.66	غير دالة
			داخل المجموعات	158.13	502	.315			
0.53	4	البحث العلمي	بين المجموعات	.880	3	.293	0.99	0.39	غير دالة
			داخل المجموعات	148.23	502	.295			
0.22	5	المكتبة ومصادر المعلومات	بين المجموعات	1.215	3	.405	0.94	0.42	غير دالة
			داخل المجموعات	215.75	502	.430			
0.07	6	الحاكمية والإدارة	بين المجموعات	.697	3	.232	0.58	0.62	غير دالة
			داخل المجموعات	200.53	502	.399			
0.36	7	النزاهة المؤسسية	بين المجموعات	1.241	3	.413	1.38	0.84	غير دالة
			داخل المجموعات	150.13	502	.299			
0.93	8	خدمة المجتمع	بين المجموعات	1.61	3	.536	1.63	0.12	غير دالة
			داخل المجموعات	165.13	502	.329			
0.61	9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	بين المجموعات	.788	3	.262	0.86	0.09	غير دالة
			داخل المجموعات	152.92	502	.305			
0.44		المحور ككل	**بين المجموعات**	**.586**	**3**	**.195**	**0.83**	**0.07**	**غير دالة**
			داخل المجموعات	**117.25**	**502**	**.234**			

يبين الجدول (32) أن قيمة (f) غير دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مجال "أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم" و "البرامج التربوية وفاعليتها" و "البحث العلمي" و

"المكتبة ومصادر المعلومات" و "الحاكمية والإدارة" و "النزاهة المؤسسية" و "خدمة المجتمع" و "إدارة ضمان الجودة وتحسينها"، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

كما يبين الجدول (32) أن قيمة (f) دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مجال "رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط"، أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. ولتحديد اتجاه الفروق ولصالح أي فئة من فئات متغير الرتبة الأكاديمية تم استخدام اختبار شفيه (Scheffe) البعدي، كما هو مبين الجدول (33).

الجدول (33)
نتائج اختبار Scheffe البعدي للكشف عن الفروق تبعاً لفئات متغير الرتبة الأكاديمية (محور الأهمية)

م	المجالات	المتوسط	الفئات	متوسط الفرق			
				أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	4.12	أستاذ	----	----	----	----
		3.83	أستاذ مشارك	*0.29	----	----	----
		3.92	أستاذ مساعد	0.20	0.09	----	----
		4.02	مدرس	0.10	0.19	0.10	----

يبين الجدول (33) وجود فرق واحد دال إحصائيا في مجال "رسالة الجامعة وأهدافها" بين فئة أعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة (أستاذ)، وأعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة (أستاذ مشارك)، وجاءت الفروق لصالح ذوي رتبة (أستاذ).

ج- متغير الكلية:

لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الكلية، تم استخدام اختبار(t) لعينتين مستقلتين، كما هو مبين في الجدول (34).

الجدول (34)

نتائج اختبار "t" لبحث دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية (محور الأهمية)

اختبار ليفين	م	الأبعاد	متغير الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
0.86	1	رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	4.03	2.031	0.03	دالة *
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	3.91			
0.22	2	البرامج التربوية وفاعليتها	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	4.22	0.338	0.702	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	4.20			
0.15	3	أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	4.21	0.169	0.72	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	4.20			
0.11	4	البحث العلمي	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	4.23	0.508	0.51	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	4.20			
0.20	5	المكتبة ومصادر المعلومات	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	4.22	0.313	0.59	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	4.19			
0.09	6	الحاكمية والإدارة	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	4.10	0.607	0.65	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	4.06			
0.11	7	النزاهة المؤسسية	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	3.99	0.650	0.93	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	3.95			
0.28	8	خدمة المجتمع	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	3.98	0.351	0.53	غير دالة
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	3.96			
0.23	9	إدارة ضمان الجودة وتحسينها	العلوم الفيزيائية والطبيعية	241	4.21	2.201	0.04	دالة *
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	265	4.08			
0.34		**المحور ككل**	**العلوم الفيزيائية والطبيعية**	**241**	**4.18**	**-0.189**	**0.18**	**غير دالة**
			العلوم الإنسانية والاجتماعية	**265**	**4.19**			

يبين الجدول (34) أنّ قيمة (t) غير دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مجال "البرامج التربوية وفاعليتها" و"أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم" و"البحث العلمي" و"المكتبة ومصادر المعلومات" و"الحاكمية والإدارة" و"النزاهة المؤسسية" و"خدمة المجتمع"، و"المحور ككل"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الكلية.

كما يبين الجدول (34) أن قيمة (t) دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في مجال "رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط"، و"إدارة ضمان الجودة"، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الكلية، وجاءت الفروق لصالح (كلية العلوم الفيزيائية والطبيعية).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس، والذي ينص على: "ما درجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد درجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، كما هو مبين في الجدول (35).

الجدول (35)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن مرتبة تنازلياً

الرقم	معوقات التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الوجود
20	الأعمال والأعباء الروتينية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس التي تحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات مثل مواعيد المحاضرات، والاجتماعات.	4.18	0.57	1	كبيرة
11	عدم شمول برامج التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس واقتصارها في معظم الأحيان على أعضاء هيئة التدريس الجدد على شكل برامج إرشادية فقط.	4.15	0.78	2	كبيرة
9	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	4.14	0.74	3	كبيرة
23	تدني ثقافة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.	4.11	0.67	4	كبيرة
25	عدم توفر مدربين خبراء في الجودة والاعتماد لتقديم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	4.08	0.79	5	كبيرة
24	عدم توفر معايير اعتماد مهني لمزاولة مهنة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية.	3.99	0.93	6	كبيرة
16	الرسوم المرتفعة لحضور المؤتمرات المحلية والعالمية.	3.95	0.70	7	كبيرة
8	عدم ربط التنمية المهنية بالترقيات.	3.89	0.68	8	كبيرة
10	ضعف مخصصات التنمية المهنية المقتطعة من ميزانية الجامعة السنوية.	3.85	0.75	9	كبيرة
4	قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمستويات البرامج التي تقدمها الجامعة مما يؤدي إلى زيادة العبء التدريسي لهم.	3.82	0.60	10	كبيرة
12	عدم توفر آليات لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعد خضوعهم للدورات التدريبية.	3.79	0.68	11	كبيرة
7	قلة الرواتب والقروض المخصصة لعضو هيئة التدريس.	3.39	0.95	12	متوسطة
2	عدم تركيز رسالة الجامعة وأهدافها على احتياجات أعضاء هيئة التدريس ودعم الأنشطة الإبداعية لهم.	3.38	0.77	13	متوسطة
13	عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس على جهودهم التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع المحلي.	3.34	0.66	14	متوسطة
15	قلة الإمكانيات المادية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة البحث العلمي.	3.30	0.79	15	متوسطة
19	مركزية الإدارة في الجامعة التي تحول دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار.	3.19	0.74	16	متوسطة
6	قلة الدورات والندوات وورش العمل لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.	3.16	0.80	17	متوسطة
1	غموض رسالة الجامعة وأهدافها لدى أعضاء هيئة التدريس.	3.10	.938	18	متوسطة
21	ضعف الشراكة بين الجامعة والمجتمع المحلي.	2.96	0.93	19	متوسطة
22	عدم توفر خطة واضحة لتنمية عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.	2.91	0.93	20	متوسطة

الرقم	معوقات التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الوجود
14	ضعف الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.	2.58	0.96	21	قليلة
5	ضعف مقدرة أعضاء هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	2.55	0.94	22	قليلة
3	ضعف مقدرة أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.	2.49	0.96	23	قليلة
17	ضعف مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات.	2.42	0.78	24	قليلة
18	قلة المراجع والدوريات العلمية الحديثة في مكتبة الجامعة.	2.41	0.95	25	قليلة
	الكلي	**3.41**	**0.50**		**كبيرة**

يبين الجدول (35) أنّ درجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن جاءت (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المعوقات ما بين (4.18 – 2.41) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي الكلي للمعوقات والبالغ (3.41) وبانحراف معياري بلغ (0.50)، إذ جاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على "**الأعمال والأعباء الروتينية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس التي تحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات مثل مواعيد المحاضرات، والاجتماعات**" في المرتبة الأولى وبدرجة (كبيرة)، وبأعلى متوسط حسابي بلغ (4.18) وبانحراف معياري بلغ (0.57)، في حين جاءت الفقرة رقم (18) والتي تنص على "**قلة المراجع والدوريات العلمية الحديثة في مكتبة الجامعة**" في المرتبة الأخيرة وبدرجة (قليلة)، وبأقل متوسط حسابي بلغ (2.41) وبانحراف معياري بلغ (0.95).

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس، والذي ينص على: "ما التصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن؟"

أ- توصلت الباحثة إلى تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن مؤلف من (9) مجالات في صورتة النهائية، وهي:

1. أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم.
2. البحث العلمي.
3. إدارة ضمان الجودة وتحسينها.
4. المكتبة ومصادر المعلومات
5. البرامج التربوية وفاعليتها.
6. الحاكمية والإدارة.
7. النزاهة المؤسسية.
8. خدمة المجتمع.
9. رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط.

ب- التصور المقترح للتنمية المهنية:

لعل ما يميز الجامعات العالمية العريقة هو جودة ونوعية أعضاء هيئة التدريس فيها لأنهم ينظرون الى أن عضو هيئة التدريس هو المفتاح الاساسي للتطور والنجاح في أي مؤسسة تعليمية.

ومن هنا سعت هذه الدراسة لتنمية عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن حتى تمتلك هذه الجامعات أعضاء مميزين تنال بهم وعن طريقهم شهادات الجودة والاعتماد الدولية لتحقيق ميزة تنافسية عالية.

وبناءً على ما جاء في الإطار النظري والدراسات السابقة ونتائج التحليل الاحصائي للبيانات تمت الاجابة عن السؤال النهائي للدراسة وهو:

ما التصور المقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن؟

تناول التصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن المنطلقات الفكرية للتصور المقترح، الأهداف الرئيسية للتصور المقترح، الرؤية والرسالة للتصور المقترح، الفئة المستهدفة للتصور المقترح، متطلبات تطبيق التصور المقترح، آليات تنفيذ التصور المقترح، المعوقات التي تواجه هذا التصور في التطبيق والحلول المبتكرة للتغلب على هذه المعوقات، مقومات نجاح التصور المقترح.

أولاً: المنطلقات الفكرية للتصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

تتحدد أهم المنطلقات الفكرية الأساسية للتصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن في:

1- أن التنمية المهنية الفعالة هي التنمية المهنية القادرة على استثمار رأس مال فكري في مؤسسات التعليم العالي وتعظيمه، بما يتسق مع مستجدات العصر والتأقلم مع الظروف البيئة العالمية والإقليمية والمحلية، وكذلك التقنيات التكنولوجية المتغيرة دوماً.

2- أن التنمية المهنية تعتبر ركناً أساسياً لتلبية الحاجات والرغبات، فهي تلبي طموحات عضو هيئة التدريس ذاته وتحقق التفوق والتميز على مستوى العضو ذاته.

3- أن التنمية المهنية المؤسسية تعد حجر الزاوية لتلبية طموحات مؤسسات التعليم، لتحقق لها التفوق على مثيلاتها، وكذلك التفرد الذي يميزها عن مثيلاتها.

4- أن إحداث التنمية المهنية الفعالة والمتسقة مع طبيعة مجتمع المعرفة هي تنمية مهنية مستدامة ومستقبلية في المقام الأول، لأنها ترتبط بالمسار المهني للمؤسسة، والمسار الوظيفي لعضو هيئة التدريس الآني والمستقبلي، لذلك فهي تتطلب نوعاً من القيادة؛ ليستطيع عضو هيئة التدرريس التعامل مع المتغيرات المستقبلية.

5- أن الاعتماد وضمان الجودة اصبحا ضرورة ملحة فرضتها متغيرات ومستجدات العصر، بحيث لابد من تنمية عضو هيئة التدريس الجامعي لنضمن على الاقل توفر الحد الادنى من الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

ثانياً: الأهداف الرئيسية للتصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

1- تحديد أهم المجالات التي يتم من خلالها تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

2- بيان أبرز المعوقات التي تحد من تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً، والعمل على إيجاد حلول ملائمة تتوافق مع المخصصات المالية والمادية في الجامعات الحكومية.

3- تأهيل عضو هيئة التدريس والارتقاء به مهنياً، من خلال استخدام معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

4- نشر ثقافة الجودة والاعتماد لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: الرؤية والرسالة:

الرؤية: تحقيق جودة ذات طابع تنافسي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

الرسالة: تتمثل رسالة التصور المقترح في وضع إطار مخطط له ومتكامل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، بشكل يضمن مواكبتها ومجاراتها لتطورات العصر، وحصولها على الاعتماد وضمان الجودة الأكاديمي والمهني. وذلك من خلال توفير التدريب المناسب لعضو هيئة التدريس.

رابعاً: الفئة المستهدفة:

جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية القائمون على التدريس الجامعي في مختلف مراحل التعليم الجامعي.

خامساً: متطلبات تطبيق التصور المقترح وآليات التنفيذ:

الجدول(36)
متطلبات تطبيق التصور المقترح وآليات التنفيذ

المجال الأول: أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم	
متطلبات التطبيق	**آليات التنفيذ**
1) توفر إدارة الجامعة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للارتقاء بهم مهنياً.	1) توفير الاعتمادات المالية الخاصة بهذا الجانب مخصوماً منها الرواتب والمصاريف الثابتة.
2) توفر إدارة الجامعة الوقت الكافي للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.	2) استحداث وحدات متخصصة في القياس والتقويم والمناهج وطرق التدريس في كافة الكليات وفي كافة الأقسام الأكاديمية كوحدات متابعة ومساندة وتدريب وتقييم وتطوير مستمر لكافة جوانب النمو المهني وسبل الارتقاء بها.
3) تربط إدارة الجامعة الترقيات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	3) استحداث عمادة متخصصة للجودة والاعتماد الأكاديمي لمتابعة تطبيق معايير الجودة في هذا المجال.
4) توفر إدارة الجامعة رواتب ملائمة لأعضاء هيئة التدريس.	4) اطلاق مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية لتعزيز هذا المجال.
5) يتناسب العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مع الرتبة العلمية لهم.	5) استقطاب كفاءات في مجال التنمية المهنية.
6) تقدم إدارة الجامعة قروض مالية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على تطوير أنفسهم مهنياً.	
7) توفر إدارة الجامعة تسهيلات تدريسية تتناسب مع تخصص أعضاء هيئة التدريس.	
8) تنشر إدارة الجامعة ميزانيتها السنوية مخصصه مبالغ لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.	
9) توفر الجامعة آليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	
10) تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالتجارب العالمية الجديدة في مجال مهنته.	

المجال الثاني: البحث العلمي	
متطلبات التطبيق	**آليات التنفيذ**
1) توفر إدارة الجامعة التسهيلات اللازمة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي.	1) إنشاء مراكز بحوث متخصصة في الكليات تعنى بالبحث العلمي.
2) يشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات العلمية التي تساعدهم في تطوير أنفسهم.	2) تأسيس شراكات مع القطاع الخاص ومراكز الأبحاث الإقليمية والدولية لدعم البحث العلمي وتشجيعه.
3) تمنح إدارة الجامعة هامشاً مناسباً من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية.	3) إنشاء وقفيات لدعم البحث العلمي.
4) توفر إدارة الجامعة المكافآت المتنوعة للأبحاث المميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.	4) اعتماد النشر الإلكتروني كمنفذ معتمد.
5) توفر إدارة الجامعة برامج إرشادية لأعضاء هيئة التدريس الجدد لتدريبهم على المهارات البحثية.	5) إنشاء كراسي بحثية في كافة الكليات.
6) يقوم أعضاء هيئة التدريس في إجراء أبحاث جماعية فيما بينهم.	6) توفير الحوافز المادية والمعنوية في مجال البحث العلمي وجوائز على مستوى الدولة والجامعة والكليات.
7) توفر الجامعة ميزانية مالية واضحة لدعم البحث العلمي.	7) توفير المرافق والتجهيزات البحثية والورقية والتقنية والتحديث المستمر لها.
8) يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف الأكاديمي على رسائل طلبة الدراسات العليا.	8) التركيز على البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات مجتمعية أو التفكير في وضع تصورات مستقبلية للجوانب الحياتية المختلفة في المجتمع.
9) يساهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير سياسات البحث العلمي بما ينسجم مع رسالة الجامعة وأهدافها.	9) وضع خطة استراتيجية للبحث العلمي لسنوات قادمة مع وضع خطة تنفيذية.
10) توفر إدارة الجامعة مجلات دورية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس بأجور رمزية.	10) ربط الإجازة بدون راتب بالبحث العلمي بآلية تحددها الجامعة.

المجال الثالث: إدارة ضمان الجودة وتحسينها

متطلبات التطبيق	آليات التنفيذ
1) تزود إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بمعايير ضمان الجودة والاعتماد. 2) تعمل الجامعة على ضمان جودة برامجها في المجال المعرفي والتكنولوجي من خلال سياسات واضحة. 3) يشارك أعضاء هيئة التدريس في عضوية فريق الجودة. 4) يشارك أعضاء هيئة التدريس فريق ضمان الجودة والاعتماد في تقييم ضمان جودة التعليم.	1) استحداث وحدات ادارية لعمادة التطوير الاكاديمي والجودة في جميع الكليات. 2) اطلاق مسابقات وجوائز في مجال الجودة بين الكليات والأقسام. 3) إجراء مقارنات مرجعية بين الكليات والجامعات في الوطن وخارجه. 4) تنظيم مؤتمرات وندوات دولية حول ضمان الجودة في التخصص الدقيق للكلية وبرامجها.

المجال الرابع: المكتبة ومصادر المعلومات

متطلبات التطبيق	آليات التنفيذ
1) توفر المكتبة إمكانية استفادة أعضاء هيئة التدريس من خدماتها لساعات طويلة. 2) توفر مكتبة الجامعة خدمة الاستعارة من جامعات أخرى لأعضاء هيئة التدريس. 3) توفر المكتبة الدوريات الالكترونية الحديثة لأعضاء هيئة التدريس. 4) توفر المكتبة أجهزة الكترونية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس. 5) تسهل المكتبة وصول أعضاء هيئة التدريس إلى مصادر المعلومات فيها. 6) تساهم المكتبة في تطوير مقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام المصادر الالكترونية بشكل فعال. 7) توفر المكتبة غرف بحثية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.	1) استحداث عمادة لتقنية المعلومات والتعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد. 2) تغيير دوام المكتبة ليصبح 24 ساعة لتعزيز البحث العلمي وبدون عطلة. 3) التحديث المستمر لمصادر المعلومات وتوفيرها بعدد كافي. 4) التوسع في الاعتماد على المصادر الرقمية. 5) تقديم دورات لأعضاء هيئة التدريس في كيفية التعامل مع مصادر التعلم الإلكتروني. 6) رفع كفاءة الموظفين وزيادة عدد العاملين في مجال التعامل الإلكتروني وتوسيع المرافق وزيادة عدد الأجهزة.

المجال الخامس: البرامج التربوية وفاعليتها

متطلبات التطبيق	آليات التنفيذ
1) تحتوي البرامج التربوية على اساليب التفكير العلمي. 2) يستخدم أعضاء هيئة التدريس الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية. 3) توفر الجامعة عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مستويات البرامج التي تقدمها. 4) تتلاءم البرامج التربوية من حيث العمق والشمول مع الدرجة العلمية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس. 5) يستخدم أعضاء هيئة التدريس طرق تدريس حديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية. 6) يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج التربوية التي تقدمها الجامعة.	1) توفير الأجهزة التقنية الحديثة في قاعات التدريس والمختبرات المتخصصة. 2) متابعة استخدام أعضاء هيئة التدريس للتقنيات والاستراتيجيات الحديثة في التدريس من خلال استبانات تقويم المواد الدراسية وتقديم الأدلة من عضو هيئة التدريس. 3) الزام أعضاء هيئة التدريس بحضور دورات تدريبية في كل رتبة علمية لا تقل عن 50 ساعة من مدرب معتمد وجهة معتمدة عالمياً. 4) إنشاء وحدات في الكليات للقياس والتقويم والمناهج والتدريس. 5) التقدم بالاعتماد الأكاديمي للبرامج التعليمية.

المجال السادس: الحاكمية والإدارة

متطلبات التطبيق	آليات التنفيذ
1) تعقد إدارة الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتزيد من وعيهم بالأدوار المناطة بهم.	1) تشجيع اللامركزية في الإدارة.
2) تشجع إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم العمل بروح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس.	2) تقديم دورات تدريبية حول الحاكمية والإدارة لنشر مفاهيمها بين أعضاء هيئة التدريس.
3) تهتم إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم باقتراحات أعضاء هيئة التدريس مع اختلاف وجهات النظر بينهم.	3) عقد مقارنات مرجعية في هذا المجال مع النماذج الناجحة عربياً ودولياً.
4) يشارك أعضاء هيئة التدريس إدارة الجامعة في صناعة القرار بما ينسجم مع رسالتها وأهدافها.	4) الاستفادة من التجارب العالمية لتعزيز هذه الجوانب.
6)تنمي إدارة الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس الصفات الإدارية التي تؤهلهم لتولي منصب القيادة والإدارة.	5) العمل على إيجاد التكامل بين الكليات والأقسام والعمل بروح الفريق.
	6) تطبيق معايير الحاكمية والإدارة الفعالة في كافة مرافق الجامعة.

المجال السابع: النزاهة المؤسسية

متطلبات التطبيق	آليات التنفيذ
1) تكرّم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بأخلاقيات المهنة.	1) إنشاء نظام واضح لتطبيق معايير النزاهة والشفافية.
2) تطبق الجامعة نظاماً واضحاً للمسألة القانونية على جميع أعضاء هيئة التدريس.	2) تطبيق معايير النزاهة في كافة مرافق الجامعة وخدماتها.
3) تضع الجامعة نظاماً للطلبة يمكنهم من تقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء أخلاقيات المهنة.	3) نشر ثقافة النزاهة المؤسسية ومتابعة تطبيقاتها.
4) توفر الجامعة فرص تدريب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معايير واضحة لتقييم الطلبة.	4) إصدار ميثاق يحدد حقوق العاملين وأخلاقيات المهنة وقواعدها.
	5) تحديث آليات تطبيق النزاهة والتقويم والاستفادة من التجارب الإقليمية والعالمية.
	6) اعتماد معايير الكفاءة في التوظيف واختيار القادة الإداريين.

المجال الثامن: خدمة المجتمع

متطلبات التطبيق	آليات التنفيذ
1) توفر إدارة الجامعة ميزانية خاصة لخدمة المجتمع المحلي.	1) استحداث عمادة لخدمة المجتمع.
2) تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إقامة مشاريع اقتصادية مشتركة مع المجتمع المحلي.	2) عقد شراكات مع المجتمع المحلي في المجال الاقتصادي والاجتماعي والعلمي وغيره من المجالات.
3) يشارك أعضاء هيئة التدريس في تقديم البرامج الثقافية المختلفة التي تخدم المجتمع المحلي.	3) الزام عضو هيئة التدريس بتقديم خدمات للمجتمع بمعدل 50 ساعة في كل رتبة وتزداد مع الرتبة العلمية.
4) يساهم أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.	4) توجيه البحوث العلمية لخدمة المجتمع وتشجيع البحوث المسحية والتطبيقية والاستطلاعية.
5) تخصص الجامعة نسبة ربح معقولة لأعضاء هيئة التدريس من ريع المشاريع الاقتصادية المشتركة مع المجتمع المحلي.	5) التوسع في البرامج التعليمية التي تخدم المجتمع.
	6) التواصل مع الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي.

المجال التاسع: رسالة المؤسسه وأهدافها والتخطيط	
متطلبات التطبيق	**آليات التنفيذ**
1) تدعم رسالة الجامعة وأهدافها الأنشطة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس. 2) ترتبط رسالة الجامعة وأهدافها باحتياجات أعضاء هيئة التدريس. 3) توجه رسالة الجامعة وأهدافها أدوار أعضاء هيئة التدريس (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع). 4) يشارك أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط في الجامعة. 5) يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير رسالة الجامعة وأهدافها.	1) إنشاء وحدات متخصصة للتخطيط الاستراتيجي بالكليات. 2) اعتماد منهجية علمية مخططة في تلبية الاحتياجات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس كتطوير طرائق التدريس وتفعيل البحث العلمي وخدمة المجتمع . 3) التركيز على المكافآت المادية والمعنوية لدعم الأنشطة الإبداعية. 4) استحداث منصب نائب للرئيس في مجال التخطيط والتطوير. 5) مراجعة الخطط والبرامج التعليمية لموافقة اتساقها مع الرسالة والأهداف.

القسم الثاني: المعوقات التي تحول دون إمكانية تطبيق تصور التنمية المهنية المقترح لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم.

الجدول(37) يبين المعوقات التي قد تحول دون إمكانية تطبيق تصور التنمية المهنية المقترح لأعضاء هيئة التدريس وسبل التغلب عليها:

جدول(37)
المعوقات التي تواجه التصور المقترح وسبل التغلب عليها

المعوقات التي تواجه التصور المقترح بدرجة كبيرة	الحلول وسبل التغلب على هذه المعوقات
1) الأعمال والأعباء الروتينية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس التي تحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات مثل مواعيد المحاضرات، والاجتماعات. 2) عدم شمول برامج التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس واقتصارها في معظم الاحيان على أعضاء هيئة التدريس الجدد على شكل برامج ارشادية فقط. 3) تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. 4) تدني ثقافة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.	1) تفعيل الهيئات المساندة لأعضاء هيئة التدريس من المعيدين وغيرهم من أجل أن يتفرغ أعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية والبحث العلمي وخدمة المجتمع. 2) تفعيل التواصل الإلكتروني والاجتماعات الافتراضية عبر الشبكات المغلقة. 3) إلزام كافة الأعضاء بالتدريب وعدم قصرها على الجدد. 4) ربط الترقية باستمرارية التنمية المهنية وتقديم الأدلة على انتقال أثر التدريب للقاعات التدريسية وخدمة المجتمع والبحث العلمي .

5) عدم توفر مدربين خبراء في الجودة والاعتماد لتقديم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
6) عدم توفر معايير اعتماد مهني لمزاولة مهنة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية.
7) الرسوم المرتفعة لحضور المؤتمرات المحلية والعالمية.
8) عدم ربط التنمية المهنية بالترقيات.
9) ضعف مخصصات التنمية المهنية المقتطعة من ميزانية الجامعة السنوية.
10) قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمستويات البرامج التي تقدمها الجامعة مما يؤدي الى زيادة العبء التدريسي لهم.
11) عدم توفر آليات لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعد خضوعهم للدورات التدريبية.

5) تحمل الجامعة لمصاريف الدورات وتوفير الأوقات المناسبة لإقامتها ومتابعة المتدرب في انتقال أثر التدريب للقاعات والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
6) تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي على الخطط الدراسية والبرامج التعليمية ثم الوصول إلى شهادة مزاولة مهنة التعليم الجامعية والمحددة بفترة صلاحية والمعتمدة من جهات دولية مع إجبارية التقدم لها في كل رتبة أكاديمية والمراجعة الدورية لشروطها.
7) التأكيد على تطبيق معيار عدد الطلاب في البرامج والمحاضرات مع المعيار العالمي وخاصة في الدراسات العليا.
8) استحداث وحدات للقياس والتقويم والمناهج وطرق التدريس في الكليات بهدف الارتقاء بأساليب التدريس والمناهج ووسائل القياس ومتابعة ذلك.

المعوقات التي تواجه التصور المقترح بدرجة متوسطة

1) قلة الرواتب والقروض المخصصة لعضو هيئة التدريس.
2) عدم تركيز رسالة الجامعة وأهدافها على احتياجات أعضاء هيئة التدريس ودعم الأنشطة الإبداعية لهم.
3) عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس على جهودهم التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع المحلي.
4) قلة الإمكانيات المادية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة البحث العلمي.
5) مركزية الإدارة في الجامعة التي تحول دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار.
6) قلة الدورات والندوات وورش العمل لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.
7) غموض رسالة الجامعة وأهدافها لدى أعضاء هيئة التدريس.
8) ضعف الشراكة بين الجامعة والمجتمع المحلي.
9) عدم توفر خطة واضحة لتنمية عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.

الحلول وسبل التغلب على هذه المعوقات

1) تحديث سلم الرواتب بشكل مستمر بهدف الاحتفاظ بالكفاءات المتميزة والمبدعة في ظل المنافسة مع دول الخليج وخاصة في التخصصات العلمية والجديدة.
2) تعزيز العناصر المبدعة والمتميزة بكل أشكال الدعم المادي والمعنوي.
3) توفير الاعتمادات المالية لتعزيز التميز والإبداع في البحث العلمي وخدمة المجتمع.
4) اعتماد اللامركزية في الإدارة.
5) زيادة نسبة عدد الدورات وحلقات النقاش والورش التدريبية التي تسهم بالتنمية المهنية.
6) شرح وتوضيح رسالة الجامعة وأهدافها لكافة أعضاء هيئة التدريس والعمل كفريق متكامل.
7) تعزيز التواصل والمشاركة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني.
8) وضع خطط واضحة للتنمية المهنية لكافة أعضاء هيئة التدريس وبمختلف رتبهم العلمية في كل المجالات.

سادساً: مقومات نجاح تطبيق التصور المقترح

يمكن تحديد مجموعة من المقومات الأساسية لنجاح تطبيق إطار العمل المقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء بعض معايير الاعتماد وضمان الجودة الأردني، وهذه المقومات هي:

1- الوعي التنظيمي لمؤسسات التعليم العالي:

يختص هذا المقوم بانتهاج مؤسسات التعليم العالي أنماط التنظيم الأكثر اتساقا مع متطلبات مجتمع المعرفة، تلك التنظيمات التي تتسم بأنها تنظيمات مسطحة أفقية، وأبرز أشكالها التنظيمات الشبكية، والتي بمقتضاها يتم الربط بين مؤسسات التعليم العالي محلياً وإقليمياً وعالمياً.

ومن ناحية أخرى، فإن هذا المقوم يؤسس على المشاركة في السلطة، وبمقتضى ذلك يصبح أعضاء هيئة التدريس صناع سياسات التعليم العالي، وأيضاً صناع المعرفة اللازمة لتطوير مؤسسات التعليم العالي.

وأيضاً، يستهدف هذا المقوم تحويل مؤسسات التعليم العالي إلى منظمات تعلم، يمارس فيها أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات والمكانة العلمية أدوارا توجيهية واستشارية للأعضاء الآخرين والمؤسسات المجتمعية.

كما ينطوي هذا المقوم على وضع معايير بجودة الأداء المؤسسي للتعليم العالي يشترك في وضعها القائمون على التعليم العالي، وما يندرج تحتها من مؤشرات ومحطات أساسية يتم في ضوئها تقويم الأداء.

كما يجسد هذا المقوم مبدأ استقلال مؤسسات التعليم العالي، بأشكاله المتعددة، مثل الاستقلال الأكاديمي، والاستقلال المالي، والاستقلال الإداري، وذلك بما يحقق طموحات التعليم العالي والطموحات المجتمعية لمؤسساته.

2- الشراكة في مسؤولية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يقصد بهذا المقوم تعدد الهيئات والأطراف المشاركة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، بحيث تتجاوز المؤسسة ذاتها إلى مؤسسات مجتمعية ذات علاقات وثيقة بالتعليم العالي، وأيضاً مؤسسات تعليمية وبحثية مماثلة، سواء داخل المجتمع الواحد أو عبر المجتمعات الأخرى.

يعتمد تنفيذ هذا المقوم على استثمار التكنولوجيا في ميدان التنمية المهنية وتفعيلها، وأيضاً التبادل المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وبين مؤسسات التعليم العالي ذاتها، بهدف إنتاج معرفة متجددة.

3- إحداث التغيير في مؤسسات التعليم العالي:

يأتي هذا المقوم من منطلق أن التنمية المهنية تنمية مستدامة وتنمية مستقبلية، والذي يختص بتوقع التغيير ورصده وتوقع التغيرات المستقبلية ورصدها وتحليلها، واستنتاج الآثار المتوقعة من منظومة التعليم العالي، وأيضاً الأدوار المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس؛ بغية أن يكون ذلك ضمن إطار التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة.

ومن ناحية أخرى يؤكد هذا المقوم على قيادة التغيير والآليات والفنيات الفعالة لتحقيق أهداف التغيير المستهدف، الأمر الذي يعود بالنفع على عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وأعضائها من الهيئة التدريسية.

4- توفير الإمكانيات البشرية:

ويقصد بالإمكانيات البشرية، الهيئة الإدارية المناسبة لإدارة مركز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ويتم تشكيل هذه الهيئة من المتخصصين ويتم إخضاعهم لتقييم سنوي. كما يركز

هذا المقوم على تشكيل فريق يضم أشخاص من ذوي الخبرة والكفاءة والاختصاص في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ يوكل إليهم عملية تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن المدرجة في التصور المقترح.

5- توفير الإمكانيات المادية:

يستهدف هذا المقوم جانبين هما:

1- تأسيس مراكز متخصصة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تلحق بإحدى كليات الجامعة، وضرورة تأمين مباني مناسبة تحتوي على قاعات ومختبرات مجهزة بكافة الوسائل والأدوات لتنفيذ برامج التنمية المهنية. ويوكل لهذه المراكز المهام التالية:

- دراسة الاحتياجات التدريبية للفئات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس في كافة كليات الجامعة.
- تحديد الإمكانيات التدريبية والبشرية.
- تصميم خطة تدريبية لكل فصل دراسي قبل نهاية الفصل السابق له بشهرين.
- الاتصال والتنسيق مع الكفاءات التدريبية سواء داخل الكليات أو خارجها تبعاً لمتطلبات البرنامج التدريبي.
- تحديد قوانين للقبول والانسحاب من البرامج التدريبية.
- التحفيز المعنوي والمادي للمشاركات في تقديم الدورات التدريبية.
- تصميم وطباعة المنشورات التعريفية بالبرامج التدريبية.
- الإشراف على عملية تنفيذ الدورات التدريبية والتحاق أعضاء هيئة التدريس بها.
- تقويم البرامج التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- تحليل نتائج التقويم وكتابة تقرير شامل عن كل دورة تدريبية على حدة نهاية العام الدراسي، يرفع للمسؤولين عن إدارة الجودة قبل بدء اختبارات الفصل الدراسي الثاني من كل عام.
- متابعة ما يستجد في عملية التدريب والبرامج التدريبية.

2- توفير الدعم المالي لقيام هذه المراكز بمهامها: حيث يتطلب تخطيط وتنفيذ البرنامج التدريبي توفير العديد من المستلزمات الضرورية لتنفيذ تلك البرامج. ويتمثل توفير الدعم المالي من خلال تخصيص ميزانية مستقلة لهذه المراكز ضمن بنود ميزانية الجامعة. كما يمكن الاستفادة من مؤسسات المجتمع المدني عن طريق إنشاء صندوق خاص لتمويل مراكز التنمية المهنية من خلال الهبات والتبرعات التي تقدم من أصحاب الشركات الاقتصادية الكبيرة أو من أبناء المجتمع نفسه باختلاف مستوياتهم، وأيضاً يمكن الاستفادة من خدمات الجامعة البحثية والاستشارية في تمويل هذه المراكز.

الفقرات التي حصلت على درجة توفر كبيرة في مجالات التنمية المهنية وكيفية تعزيزها والمحافظة عليها:

جدول(38)
الفقرات التي حصلت على درجة توفر كبيرة وآليات تعزيزها

الفقرات	آلية التعزيز
1- يقوم اعضاء هيئة التدريس بالأبحاث الفردية من أجل تطوير أنفسهم مهنياً.	1- توفير أماكن مخصصة لأعضاء هيئة التدريس مؤمنة بجميع المستلزمات؛ للقيام بأبحاثهم الفردية.
2- تنشئ إدارة الجامعة مراكز تهتم بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى عال من الجودة.	2- ربط مراكز التنمية المهنية بمراكز الجودة والتطوير ورفدها بخبراء دوليين في الاعتماد وضمان الجوده.
3- تطبق الجامعة نظاماً ثابتاً للعقوبات على جميع أعضاء هيئة التدريس.	3- إشراك أعضاء هيئة التدريس بمسؤولية تطوير مراكز التنمية المهنية والجودة.
4- يتعامل أعضاء هيئة التدريس بعدالة مع الجميع بعيداً عن المحسوبية.	4- تكريم أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بالقوانين والأنظمة وأخلاقيات السلوك الوظيفي.
5- توفر إدارة الجامعة مركز للجودة والتطوير الأكاديمي.	5- توفير المستلزمات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس من مسكن وتأمين صحي ومراكز ترفيهية ورحلات سنوية مجانية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء أسئلة الدراسة، كما يتضمن هذا الفصل أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة في ضوء النتائج، وقد تمت مناقشة النتائج وفقاً لترتيب أسئلة الدراسة في الفصل الأول وذلك على النحو الآتي:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على: "ما درجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم"؟.

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن جاءت (متوسطة) على جميع المجالات والمحور ككل، وبمتوسط حسابي بلغ (2.87) وبانحراف معياري بلغ (0.51). وهذا يدل على افتقار الجامعات الأردنية الحكومية إلى خطط واضحة تسترشد بها في وضع برامج للتنمية المهنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، ولسد هذه الفجوة سعت الجامعات الأردنية إلى تطوير هذه البرامج من خلال تقديم تصور مقترح مستقبلي يقلص هذه الفجوة الواضحه بين ما هو واقع وما هو مأمول من تلك البرامج.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة عيسى والناقة (2009) التي أظهرت أن درجة تطبيق عضو هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية للكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة جاءت متوسطة.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحريشي والكعكي (2007) التي أظهرت أن درجة تطبيق مجالات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات التربية

بمدينة الرياض في ضوء الجودة الشاملة جاءت بدرجة قليلة، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي جاءت ضعيفة في محور الممارسة. ودراسة شاور (Shawer, 2013) التي أظهرت أن تقييم برنامج التنمية المهنية لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية جاء بدرجة مرتفعة. ودراسة عثمان وظاهري (Othman, and Dahari, 2011) التي أظهرت أن تقييم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية كان مرتفعاً.

وفيما يلي مناقشة نتائج كل مجال من مجالات أداة الدراسة وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب ترتيب متوسطاتها الحسابية تنازلياً، وذلك على النحو الآتي:

النزاهة المؤسسية:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال النزاهة المؤسسية أنه حصل على الرتبة الأولى من حيث درجة التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (3.20) وبانحراف معياري بلغ (0.57)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.05 – 2.33). وقد يعزى ذلك إلى عدم إلمام بعض أعضاء هيئة التدريس بقانون أخلاقيات المهنة، فضلاً عن تفشي ظاهرة الواسطة والمحسوبية في بعض إجراءات وعمليات الجامعة.

تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الصمادي (2008) التي أظهرت أن مجال أخلاقيات الجامعة جاء بدرجة تطبيق مرتفعة.

المكتبة ومصادر المعلومات:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال المكتبة ومصادر المعلومات أنه حصل على الرتبة الثانية من حيث التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (3.06) وبانحراف معياري بلغ (0.53)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (3.35 – 2.56). وقد يعزى ذلك إلى عدم تخصيص الجامعات المبالغ المالية الكافية لسد حاجات المكتبة من الكتب، والمراجع، والأجهزة، وغيرها من الخدمات. فضلاً عن عدم توفر آليات لإجراء دراسة تقويمية تستهدف الوقوف على حاجات مكتبة الجامعة وتطويرها في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة كماً ونوعاً.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005) التي أظهرت أن مجال مصادر التعلم جاء بدرجة توفر متوسطة، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال مصادر التعلم والتعليم جاء بدرجة توفر متوسطة.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الصمادي (2008) التي أظهرت أن مجال المكتبة وخدمات مساندة الطلبة جاء بدرجة تطبيق مرتفعة.

البحث العلمي:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال البحث العلمي أنه حصل على الرتبة الثالثة من حيث التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (3.00) وبانحراف معياري بلغ (0.54)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.07 – 2.57). وقد يعزى ذلك إلى عدم توفر المخصصات المالية للأنفاق على البحث العلمي، وعدم توفير التسهيلات اللازمة والمكافآت المتنوعة للأبحاث العلمية المتميزة.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال البحث العلمي جاء بدرجة توفر متوسطة.

في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحريشي والكعكي (2007) التي أظهرت أن مجال البحوث العلمية جاء بدرجة تطبيق قليلة، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت أن مجال البحث العلمي جاء بدرجة ممارسة ضعيفة، ودراسة الحاوي (2013) التي أظهرت أن مجال البحث العلمي جاء بدرجة ممارسة كبيرة.

خدمة المجتمع:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال خدمة المجتمع أنه حصل على الرتبة الرابعة من حيث التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (2.94) وبانحراف معياري بلغ (0.68)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (3.27 – 2.52). وقد يعزى ذلك عدم توفر ميزانية كافية لخدمة المجتمع المحلي، وعدم وجود تعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المختلفة. وقد يعزى ذلك عدم توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس لتوجيه نشاطاتهم نحو خدمة المجتمع بسبب كثرة الأعمال التدريسية والبحثية الملقاة على عاتقه.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005) التي أظهرت أن مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة تطبيق متوسطة، ودراسة كنعان (2005) التي أظهرت نتائجها غياب الدور الاجتماعي لدى عضو هيئة التدريس. ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة توفر متوسطة، ودراسة الحاوي (2013) التي أظهرت أن مجال البحث العلمي جاء بدرجة ممارسة متوسطة.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحريشي والكعكي (2007) التي أظهرت أن مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة تطبيق قليلة، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت أن مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة ممارسة ضعيفة.

الحاكمية والإدارة:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال الحاكمية والإدارة أنه حصل على الرتبة الخامسة من حيث التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (2.90) وبانحراف معياري بلغ (0.62)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.02 – 2.22). وقد يعزى ذلك إلى عدم وعي إدارة الجامعة بتنمية عضو هيئة التدريس في هذا المجال، واقتصار برامج التنمية المهنية على وظائف الجامعة الثلاث (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحريشي والكعكي (2007) التي أظهرت أن مجال القيادة التربوية جاء بدرجة تطبيق قليلة، ودراسة الصمادي (2008) التي أظهرت أن مجال القيادة والسلطة الإدارية جاء بدرجة تطبيق مرتفعة.

البرامج التربوية وفاعليتها:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال البرامج التربوية وفاعليتها أنه حصل على الرتبة السادسة من حيث درجة التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (2.83) وبانحراف معياري بلغ (0.50)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (3.32 – 2.42). وقد يعزى ذلك إلى أن البرامج التربوية التي تقدمها الجامعة لا تتسم بالمرونة وغير قابلة للتعديل والتطوير واستيعاب متغيرات العصر، بالإضافة إلى

عدم توفر أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس لتدريس هذه البرامج، وهذا يؤدي إلى زيادة أعباء عضو هيئة التدريس.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005) التي أظهرت أن مجال البرامج التعليمية جاء بدرجة تطبيق متوسطة، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال البرامج التعليمية جاء بدرجة توفر متوسطة.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الصمادي (2008) التي أظهرت أن مجال البرامج الأكاديمية جاء بدرجة تطبيق مرتفعة، ودراسة الثقفي (2009) التي أظهرت أن مجال البرنامج التعليمي جاء بدرجة توفر كبيرة.

أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم أنه حصل على الرتبة السابعة من حيث درجة التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (2.68) وبانحراف معياري بلغ (0.58)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (3.26 – 1.75). وقد يعزى ذلك إلى اقتصار برامج التنمية المهنية على أعضاء هيئة التدريس الجدد، وعدم ربط هذه البرامج بالترقيات، بالإضافة إلى عدم توفر الوقت الكافي والمال اللازم لمشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات التي تعمل على تطوير نفسه مهنياً.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005) التي أظهرت أن مجال الهيئة التدريسية جاء بدرجة توفر متوسطة، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال الهيئة التدريسية جاء بدرجة توفر متوسطة.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الصمادي (2008) التي أظهرت أن مجال الأساتذة الموظفين جاء بدرجة تطبيق مرتفعة.

رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط أنه حصل على الرتبة الثامنة من حيث درجة التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (2.65) وبانحراف معياري بلغ (0.64)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (3.02- 2.46). وقد يعزى ذلك إلى مركزية الإدارة في الجامعة التي تحول دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس في عملية صياغة رسالة الجامعة وأهدافها. وقد يعزى ذلك أيضاً إلى عدم توفر آليات واضحة لزيادة وعي أعضاء هيئة التدريس برسالة الجامعة وأهدافها.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005) التي أظهرت أن مجال رسالة الكلية وأهدافها جاءت بدرجة تطبيق كبيرة، ودراسة الصمادي (2008) التي أظهرت أن رسالة الجامعة جاءت بدرجة تطبيق مرتفع، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال رسالة الجامعة وأهدافها جاء بدرجة توفر مرتفعة.

إدارة ضمان الجودة وتحسينها:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها أنه حصل على الرتبة التاسعة والأخيرة من حيث درجة التوفر، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (2.62) وبانحراف معياري بلغ (0.59)، وهذا يعني أن هذا المجال متوفر بدرجة (متوسطة)، وقد تراوحت متوسطات فقراته ما بين (3.48 – 2.23). وقد يعزى ذلك إلى تدني ثقافة الجودة

والاعتماد لدى أعضاء هيئة التدريس، وعدم توفر الفرصة الكاملة لجميع أعضاء هيئة التدريس ليكونوا مشاركين في عضوية فريق الجودة في الجامعة، وإلى عدم استعداد الجامعات لتبني معايير ضمان الجودة.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال الإدارة وضمان الجودة جاء بدرجة توفر متوسطة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ,الرتبة الأكاديمية ,الكلية)؟".

1- متغير الجنس

أظهرت نتائج اختبار "t" أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن في جميع المجالات والمحور ككل. وقد يعزى ذلك إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن جنسهم حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في محور درجة الممارسة تعزى لمتغير الجنس.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005) التي أظهرت أن هناك فروق تعزى لمتغير الجنس في تحديد درجة تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي.

2- متغير الرتبة الأكاديمية

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن في جميع المجالات باستثناء مجال "البرامج التربوية وفاعليتها"، و"البحث العلمي"، و"خدمة المجتمع"، و"إدارة ضمان الجودة وتحسينها". حيث جاءت الفروق في مجال "البرامج التربوية وفاعليتها"، و"خدمة المجتمع"، و"إدارة ضمان الجودة وتحسينها" بين أعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ من جهة، وأعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي رتبة (أستاذ). وقد يعزى ذلك إلى أن فئة أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ يعهد إليهم العديد من المسؤوليات حول تقلد المناصب القيادية في الجامعة، مما يتيح لهم القدرة على تحديد درجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة. وقد يعزى ذلك إلى أنهم أكثر أعضاء هيئة التدريس معرفة بهذه المجالات تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً.

أما مجال البحث العلمي، فقد كان هناك فرق واحد دال إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ مشارك، وأعضاء هيئة التدريس ذو رتبة أستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي رتبة (أستاذ مشارك). وقد يعزى ذلك إلى أن فئة الأستاذ مشارك يمتلكون القدرة والتمكن في مجال البحث العلمي ويترتب عليه زيادة نتاجهم البحثي، وكما أن الدافعية لديهم للترقية لرتبة أستاذ أكثر نتيجة للمكانة العلمية وتقلد المناصب والحوافز بصورها المختلفة.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005)، ودراسة الصمادي (2008) التي أظهرت أن هناك فروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح (أستاذ)، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائيا في محور درجة الممارسة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

3- متغير الكلية

أظهرت نتائج اختبار "t" أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الكلية حول تقديرهم لدرجة توفر مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن في جميع المجالات باستثناء مجال "البرامج التربوية وفاعليتها"، و"البحث العلمي"، و"إدارة ضمان الجودة وتحسينها"، حيث كان الفرق الدال احصائيا لصالح كلية العلوم الفيزيائية والطبيعية في مجالي "البرامج التربوية وفاعليتها"، و"البحث العلمي". وقد يعزى ذلك إلى أن كلية العلوم الفيزيائية والطبيعية يشهد لها بفاعلية برامجها على مستوى الجامعات الأردنية، وكما أن مجال البحث العلمي أكثر حيوية وتنوعاً نظراً لتنوع المجالات العلمية المتاحة لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات، وكما أن تمكن أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات من اللغات العالمية يفتح لهم أفاقاً في الاطلاع على البحوث العلمية العالمية والدخول في شراكات علمية، وكما أن مجالات نشر البحوث العلمية أوسع في المجلات العلمية العالمية.

أما مجال "إدارة ضمان الجودة وتحسينها" فكان الفرق الدال إحصائيا لصالح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. وقد يعزى ذلك إلى التأهيل التربوي الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس من الكليات الإنسانية وخاصة (كلية التربية) أثناء حصولهم على الدرجات العلمية من مساقات في

مهارات التدريس والتخطيط والإدارة واستخدام الوسائل التعليمية وتخطيط مناهج التعليم، ومساقات في ضمان الجودة أو قريبة منها، وهذا يكسبهم القدرة على المعرفة بمعايير ضمان الجودة وتحسينها بشكل أكبر، ووجود هذه الكلية وتقلد أعضاء هيئة التدريس لرئاسة مركز الجودة والتطوير فيها يرفع من مؤشر الفرق لصالح الكليات الإنسانية والاجتماعية .

تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العريمي (2005)، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في محور درجة الممارسة تعزى لمتغير الكلية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على: "ما درجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم؟".

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن متحققة بدرجة (كبيرة، وكبيرة جداً) على مجالات الدراسة، وبدرجة (كبيرة)على المحور ككل، وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وبانحراف معياري بلغ (0.36). وهذا يعطي دليل آخر على الحاجة الماسة لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الحريشي والكعكي (2007) التي أظهرت نتائجها أن حصول درجة مجالات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة جاءت كبيرة، ودراسة الحلبي وسلامة (2010) التي أظهرت نتائجها أن جميع الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة

موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت نتائجها أن درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في محور الأهمية جاء مرتفعاً، ودراسة الغامدي (2012) التي أظهرت نتائجها أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الأنكيت (NCATE) جاءت بدرجة أهمية كبيرة.

كما تتفق نتيجة هذه الدراسة مع الدراسات التي تناولت معرفة محور درجة الأهمية، والمعايير عموماً مثل: دراسة علاونة (2008) التي أظهرت نتائجها درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية لأهمية متطلبات الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة جاءت بدرجة أهمية كبيرة جداً، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت نتائجها أن جميع مجالات الاعتماد الأكاديمي للجامعات الفلسطينية جاءت بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الخطيب والخطيب (2010) التي أظهرت نتائجها أن جميع مجالات أنموذج الاعتماد وضبط الجودة قد حظيت بدرجة موافقة كبيرة جداً من أفراد عينة الدراسة.

وفيما يلي مناقشة نتائج كل مجال من مجالات أداة الدراسة حسب ترتيب متوسطاتها الحسابية تنازلياً، وذلك على النحو الآتي:

أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم أنه حصل على الرتبة الأولى من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (4.21) وبانحراف معياري بلغ (0.46)، وهذا يعني أن هذا المجال مهم بدرجة (كبيرة جداً)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.36- 4.11). وقد يعزى ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية هذا المجال في تنميتهم مهنياً، وخصوصاً أن ما يميز الجامعات العريقة كفاءة

عضو هيئة التدريس فيها، والبحث العلمي، فإذا أردنا الوصول إلى التميز فلا بد أن نبدأ بالاهتمام بعضو هيئة التدريس وتنميته مهنياً.

تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة علاونة (2008) التي أظهرت أن مجال أهمية عضو هيئة التدريس جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال الهيئة التدريسية جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الحلبي وسلامة (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الغامدي (2012) التي أظهرت أن مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة أهمية كبيرة.

البحث العلمي:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال البحث العلمي أنه حصل على الرتبة الأولى أيضاً من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (4.21) وبانحراف معياري بلغ (0.47)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة جداً)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.36 – 4.05). وقد يعزى ذلك إلى أن البحث العلمي المتميز هو الطريق الأمثل لتطوير عضو هيئة التدريس وتنميته، وهو الطريق الوحيد في نظر عضو هيئة التدريس لحصوله على الترقيات العلمية، والتي من خلالها يتطور علمياً ومهنياً، مما يعود بالنفع على عضو هيئة التدريس نفسه، وعلى الجامعة التي يعمل فيها.

تتفق هذه الدراسة مع دراسة سليماني وكاليانى (Soleimani, and Khalilyan, 2012) التي اظهرت نتائجها أن البحث العلمي من أهم الأنشطة المستخدمة في تحقيق التنمية المهنية.

تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو بكر (2010)، ودراسة الخطيب والخطيب (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال البحث العلمي جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الحريشي

والكعكي (2007) التي أظهرت أن مجال البحوث العلمية جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت أن مجال البحث العلمي جاء بدرجة أهمية مرتفعة.

إدارة ضمان الجودة وتحسينها:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال إدارة ضمان الجودة وتحسينها أنه حصل على الرتبة الثانية من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (4.17) وبانحراف معياري بلغ (0.49)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.26 – 4.04). وقد يعزى ذلك إلى تركيز ضمان الجودة على إيجاد أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة مهنية، قادرين على الوفاء بمتطلبات ومستلزمات الجودة في كافة مهامهم وواجباتهم. وقد يعزى ذلك أيضاً إلى الاهتمام المتزايد من كافة الجامعات المحلية والدولية والعالمية بتطبيق ضمان الجودة في كافة أركانها ومكوناتها، لا سيما في أهم مكون أساسي وهو عضو هيئة التدريس وكفاءة أدائه، أو ما يطلق عليه بالكفاءة المهنية.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال الإدارة وضمان الجودة جاء بدرجة أهمية كبيرة. ودراسة فيتار (Faitar, 2006) التي أظهرت نتائجها أن الاعتماد يسهم في تحسين جودة أعضاء هيئة التدريس ويرفع من مستواهم المهني.

المكتبة ومصادر المعلومات:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال المكتبة ومصادر المعلومات أنه حصل على الرتبة الثالثة من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (4.11) وبانحراف معياري بلغ (0.39)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة)،

وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.29 – 3.83). وقد يعزى ذلك إلى أهمية المكتبة ومصادر المعلومات، وعلى ما تحتويه المكتبة من مقتنيات تساعد في تنمية عضو هيئة التدريس مهنياً، وخصوصاً في هذا الوقت الذي يشهد تطورات متسارعة في مجال التكنولوجيا.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة علاونة (2008) التي أظهرت نتائجها أن مجال المكتبة ومصادر المعلومات جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال مصادر التعلم والتعليم جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الخطيب (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال مصادر التعلم والمكتبات وتكنولوجيا المعلومات جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الحلبي وسلامة (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال المكتبة جاء بدرجة أهمية كبيرة.

البرامج التربوية وفاعليتها:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال البرامج التربوية وفاعليتها أنه حصل على الرتبة الرابعة من حيث الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (4.02) وبانحراف معياري بلغ (0.49)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.34 – 3.71). وقد يعزى ذلك إلى استحداث الجامعات برامج تربوية جديدة، إضافة إلى ما تحتويه هذه البرامج من مستجدات ومعلومات متطورة تحتاج من عضو هيئة التدريس التكيف والتفاعل معها، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال إعداده وتنميته مهنياً.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال البرامج التعليمية جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الخطيب والخطيب (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال البرامج الدراسية جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الحلبي وسلامة (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال البرامج جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الغامدي (2012) التي أظهرت نتائجها أن مجال البرامج والخطط الدراسية جاء بدرجة أهمية كبيرة.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة علاونة (2008) التي أظهرت نتائجها أن مجال البرامج التعليمية جاء بدرجة أهمية كبيرة جداً، ودراسة سليماني وكاليان (Soleimani, and Khalilyan, 2012) التي أظهرت نتائجها بأن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج التعليمية يعد من أهم الأنشطة التي تسهم في تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.

الحاكمية والإدارة:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال الحاكمية والإدارة أنه حصل على الرتبة الخامسة من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (4.00) وبانحراف معياري بلغ (0.44)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.25 – 3.65). وقد يعزى ذلك إلى ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس لأساليب القيادة والإدارة الحكيمة؛ لأنها تزيد من كفاءة عضو هيئة التدريس وفاعليته.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة علاونة (2008) التي أظهرت نتائجها أن مجال التنظيم والإشراف على المؤسسة جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الخطيب والخطيب (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال الحاكمية والتنظيم جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الحريشي والكعكي (2007) التي أظهرت أن مجال القيادة التربوية جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الحلبي وسلامة (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال الإدارة جاء بدرجة أهمية كبيرة.

النزاهة المؤسسية:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال النزاهة المؤسسية أنه حصل على الرتبة السادسة من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (3.97) وبانحراف معياري بلغ (0.48)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة)، وتراوحت

متوسطات فقراته ما بين (4.28 – 3.69). وقد يعزى ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية الرقابة والمسألة القانونية في نشر قيم المساواة والعدالة بين أعضاء هيئة التدريس، بعيداً عن الواسطة والمحسوبية.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الخطيب والخطيب (2010) التي أظهرت أن مجال الرقابة والمساءلة والتقويم جاء بدرجة أهمية كبيرة.

في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة علاونة (2008) التي أظهرت نتائجها أن مجال النزاهة جاء بدرجة أهمية كبيرة جداً.

خدمة المجتمع:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال خدمة المجتمع أنه حصل على الرتبة السابعة من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (3.94) وبانحراف معياري بلغ (0.45)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.24 – 3.65). وقد يعزى ذلك إلى إدارك أعضاء هيئة التدريس لأهمية هذا المجال الرئيسي الذي لا ينفك عن مجالات ووظائف الجامعة الرئيسية (التدريس، والبحث العلمي)، إضافة إلى الحقيقة المتولدة لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يواجه هذا المجال من قصور في الاهتمام به من قبل الجامعة، وكذلك انطلاقاً من رؤيتهم بأن الجامعة وجدت لأجل أن تخدم المجتمع الذي توجد فيه.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت أن مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت نتائجها أن مجال خدمة المجتمع جاء بدرجة أهمية مرتفعة.

رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط:

أظهرت النتائج المتعلقة بمجال رسالة المؤسسة وأهدافها والتخطيط أنه حصل على الرتبة الثامنة والأخيرة من حيث درجة الأهمية، وأن متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس عن فقراته بلغ (3.92) وبانحراف معياري بلغ (0.47)، وهذا يعني حصول هذا المجال على درجة أهمية (كبيرة)، وتراوحت متوسطات فقراته ما بين (4.27 – 3.62). وقد يعزى حصول هذا المجال على درجة كبيرة من الأهمية إلى كون الخطوة الأساسية لتنمية عضو هيئة التدريس تبدأ من دعم رسالة الجامعة وأهدافها لبرامج التنمية المهنية.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال رسالة الجامعة وأهدافها جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الحلبي وسلامة (2010) التي أظهرت أن مجال الأهداف جاء بدرجة أهمية كبيرة، ودراسة الغامدي (2012) التي أظهرت نتائجها أن مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي جاء بدرجة أهمية كبيرة.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة علاونة (2008) التي أظهرت نتائجها أن مجال رسالة المؤسسة وأهدافها جاء بدرجة أهمية كبيرة جداً، ودراسة الخطيب والخطيب (2010) التي أظهرت نتائجها أن مجال الرؤية والرسالة والأهداف جاءت بدرجة أهمية كبيرة جداً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس ,الرتبة الأكاديمية ,الكلية)"؟

1- متغير الجنس

أظهرت نتائج اختبار "t" أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات والمحور ككل. وقد يعزى ذلك إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس على أهمية هذه المجالات في تنميتهم مهنياً بغض النظر عن جنسهم.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأهمية للمجالات المقترحة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغير الجنس.

2- متغير الرتبة الأكاديمية

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية في جميع المجالات باستثناء مجال "رسالة الجامعة

وأهدافها والتخطيط" حيث يوجد فيها فرق واحد دال إحصائياً بين فئة أعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ من جهة، وأعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ مشارك من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي رتبة (أستاذ). وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي رتبة أستاذ لديهم معرفة كافية بأهمية هذا المجال في توجيه كافة أنشطة التنمية المهنية، فضلاً عن أن بعضهم قد توكل إليه مسؤولية هذا المجال تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ودراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأهمية للمجالات المقترحة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

3- متغير الكلية

أظهرت نتائج اختبار "t" أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تقديرهم لدرجة أهمية مجالات التنمية المهنية المقترحة لهم في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن تعزى لمتغير الكلية في جميع المجالات باستثناء مجال "رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط" ومجال "إدارة ضمان الجودة"، حيث جاءت الفروق في كلا المجالين لصالح (العلوم الفيزيائية والطبيعية). وقد يعزى ذلك إلى أن أغلب القائمين على هذين المجالين تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية العلوم الفيزيائية والطبيعية.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة علاونة (2008) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في معرفة درجة إدراكهم لأهمية

متطلبات الاعتماد وضمان الجودة في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الكلية، ودراسة أبو بكر (2010) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية.

في حين تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة موسى والعتيبي (2011) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأهمية للمجالات المقترحة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغير الكلية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نص على: "ما درجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن من وجهة نظرهم"؟.

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أن درجة وجود المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن بمتوسط حسابي بلغ (3.42) وبانحراف معياري بلغ (0.50)، وهذا يعني أن هذه المعوقات جاءت بدرجة (كبيرة)، وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية تنازلياً ما بين (4.18 – 2.41). وقد يعزى ذلك إلى عدم وضوح أهمية التنمية المهنية لدى المسؤولين في الجامعة، ولدى العمداء وأعضاء هيئة التدريس فيها، وعدم تهيئتهم قبل التعيين بأن هناك برامج تنمية مهنية مطلوبة من العضو أثناء الخدمة، وفي كل رتبة علمية، ويمكن تلافي ذلك من خلال النص على ذلك في لوائح وتعليمات الترقية، وكما أن التنمية المهنية ما زالت تقدم بطريقة عشوائية وبطريقة تقليدية وبطريقة عامة لكل أعضاء هيئة التدريس، ولا تراعي خصوصية المواد

العلمية، ولا تراعي الأوقات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس. مما يقلل الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو التنمية المهنية، وبالتالي تجاوز المعوقات أو خفض نسبتها.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (2012) التي أظهرت أن درجة المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية في ضوء معايير الأنكيت (NCATE) جاءت بدرجة كبيرة. ودراسة ويت (Wait, 2004) التي أظهرت نتائجها وجود معوقات تحد من التنمية المهنية في ضوء معايير الاعتماد.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس والذي نص على: "ما التصور المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن؟"

توصلت الباحثة إلى تصور مقترح للتنمية المهنية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة مؤلف من تسعة مجالات وهي:

1. أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم.
2. البحث العلمي.
3. إدارة ضمان الجودة وتحسينها.
4. المكتبة ومصادر المعلومات.
5. البرامج التربوية وفاعليتها.
6. الحاكمية والإدارة.
7. النزاهة المؤسسية.
8. خدمة المجتمع.
9. رسالة الجامعة وأهدافها والتخطيط.

لاحظت الباحثة أن التصور المقترح يحتوي على أهم المجالات التي يجب أن تغطي برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، والتي يتم من خلالها الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات التي تضمن لهم ميزة تنافسية محلياً ودولياً في ضوء مستجدات العصر ومتطلبات العولمة.

كما يبين التصور المقترح أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية، ويبين سبل التغلب على هذه المعوقات، وأبرز المقومات التي تسعى لنجاح هذا التصور. بحيث كان هذا التصور شاملاً بكل مجالاته لمعايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن التي يمكن توظيفها لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في الجامعات الأردنية الحكومية.

ويختلف هذا التصور مع تصور الغامدي (2012) الذي تناول التنمية المهنية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE).

واتفق هذا التصور مع تصور موسى والعتيبي (2011) في احتوائة على بعض المجالات وهي: البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية، والتنمية المهنية، ولكنها مختلفة في المضمون.

كما اتفق هذا التصور مع تصور الحريشي والكعكي (2007) في احتوائه على بعض المجالات وهي: البحوث العلمية، وخدمة المجتمع، ولكنها أيضاً مختلفة في المضمون.

التوصيات

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يلي:

1- توفير الفرص الضرورية لأعضاء هيئة التدريس لتنميتهم مهنياً، من خلال إشراكهم بالمؤتمرات والندوات.

2- ضرورة إشراك أعضاء هئية التدريس في عملية صياغة رسالة الجامعة وأهدافها، ومتابعة تنفيذها وتقويمها.

3- توفير كافة التسهيلات والإجراءات التي تتعلق برفع سوية كل من مجال البحث العلمي، والمكتبة ومصادر المعلومات، وإدارة ضمان الجودة وتحسينها.

4- نشر ثقافة التنمية المهنية، وثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس.

5- ربط برامج التنمية المهنية بمعايير الاعتماد وضمان الجودة.

6- ربط التنمية المهنية بالترقيات الوظيفية.

7- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس؛ من أجل تشجيعهم على المشاركة في برامج التنمية المهنية.

8- ضرورة تبني التصور المقترح الذي توصلت إليه هذه الدراسة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين. (2003). **لسان العرب**، المجلد (6). القاهرة: دار الحديث.

أبو بكر، ميساء نجيب محمد. (2010). **تطوير معايير اعتماد أكاديمي للجامعات الفلسطينية.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان- الأردن.

أبو شرار، محمد. (2005). ضبط الجودة والاعتماد والأكاديمي. **ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول لضبط الجودة في مؤسسات التعليم العالي**، عمان- الأردن.

أحمد، أشرف محمود وحسين، محمد جاد. (2009). **ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير هيئة الاعتماد الدولية.** القاهرة: عالم الكتب.

أحمد، حافظ فرج. (2004). التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر. **المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث): "التعليم الجامعي آفاق الإصلاح والتطوير"، في الفترة 18-19 ديسمبر**، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس – القاهرة.

أحمد، شاكر محمد فتحي. (2009). الإرتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي (صيغ التنمية المهنية نموذجا). **ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي"المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجات المجتمع في الوطن العربي. المنعقد من 6-10 ديسمبر**، بيروت- لبنان.

الأسمر، منى بنت حسن. (2009). احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية: رؤية مستقبلية. **مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 1**(2)، 234 – 320. مكة المكرمة – السعودية.

آل زاهر، علي. (2004). **برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية – مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها وطرق نجاحها.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة – السعودية.

إمام، كمال ولمياء محمد، أحمد. (2009). **معايير اعتماد مؤسسات التعليم الجامعي: نماذج عربية وعالمية.** المنصورة: المكتبة العصرية.

بامهدف، رفيقة. (2006). **التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية – دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس اثناء الخدمة بجامعة عدن.** رسالة دكتوراة منشورة، كلية التربية، جامعة عدن: اليمن.

البعلبكي، روحي والبعلبكي، منير. (2004). **المورد.** بيروت: دار العلمين.

البنا، عادل وعمارة، سامي. (2005). إدراك أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة والصعوبات التي تواجه تطبيقه بمؤسسات التعليم العالي في مصر. **المؤتمر السنوي الثاني عشر(العربي الرابع)، في الفترة 18– 19 ديسمبر**، جامعة عين شمس: القاهرة.

توم، آلان. (1999). **إعادة هيكلة برامج إعداد المعلمين** (بشير العيسوى، مترجم)، دار الناشر الدولي، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الثقفي، أحمد. (2009). **مدى مناسبة وتوفر بعض معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في أقسام الرياضيات بكليات العلوم في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الجامعة الأردنية. (2013). **مركز تنمية القوى البشرية.** استرجع بتاريخ 2013/3/9، من المصدر www2.ju.edu.jo.

جامعة اليرموك. (2013). **مركز الجودة والتطوير الأكاديمي.** استرجع بتاريخ 2013/3/9، من المصدر www.yu.edu.jo.

جامعة مؤتة. (2013). **مركز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.** استرجع بتاريخ 2013/3/9، من المصدر www.mutah.edu.jo.

الحاوي، عبد الغني. (2013). **تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي . تصور مقترح.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.

حداد، محمد. (2004). **التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس الجامعي – دراسة مقارنة.** القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.

الحريشي، منيرة والكعكي، سهام. (2007). تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة. **مجلة جامعة أم القرى، 8**(2)، 188-139، مكة المكرمة، السعودية.

حسين، سلامة عبد العظيم. (2007). **ضمان الجودة والاعتماد في التعليم.** الرياض: الدار الصوتية للتربية.

الحكمي، عبد اللطيف حسين حيدر. (2011). **تجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة في مجال ضمان الجودة الأكاديمية – كلية التربية نموذجا.** استرجع بتاريخ 2013/5/13 من المصدر www.uqu.edu.sa.

الحلبي، إحسان محمود وسلامة، مريم عبد القادر. (2010). **تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي.** استرجعت بتاريخ 2013/3/20، من المصدر http://www.mohyssin.com.

حمد، محمد حرب. (1998). **الإدارة الجامعية: احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات.** عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

الخربوش، سليمان. (2006). **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.** جامعة طيبة ، المدينة المنورة، استرجع بتاريخ 2013/2/11، من المصدر www.skharboush.com.

خصاونة، سامي. (1994). تجربة الجامعة الأردنية في مجال الإعداد المهني لأعضاء الهيئات التدريسية. **ورقة عمل مقدمة إلى ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس،** الجامعة الأردنية، كلية التربية، عمان، الأردن.

الخطيب، أحمد والخطيب، رداح. (2010). **الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية : أنموذج مقترح.** إربد: عالم الكتب الحديث.

الخطيب، محمد بن شحات. (2004). علاقة الاعتماد الأكاديمي ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم (التحديث والتطوير) والمتعقدة خلال الفترة الممتدة من 14 – 15 أيلول،** كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

الخطيب، محمد شحات. (2004). **الجودة الشاملة والاعتماد في التعليم**. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.

داوود، عبد العزيز أحمد. (2010). **إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم**. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

الدهشان، جمال علي. (2007). **الاعتماد الأكاديمي: الخبرة الأجنبية والتجربة المصرية**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

زاهر، ضياء الدين. (2005). **إدارة النظم التعليمية للجودة الشاملة**. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.

زيدان، مراد صالح. (1999). مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي، **مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعي: رؤية لجامعة المستقبل . والمنعقد في الفترة 22 – 24 مايو**، جامعة القاهرة، مصر.

السالوس، منى. (2004). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر –دراسة ميدانية. **مجلة الثقافة والتنمية، مصر**، (11)، 119 – 132.

سكر، ناجي رجب. (2006). تقويم أداء جامعة الأقصى بغزة كخطوة على طريق تحقيق جودتها الشاملة. **المؤتمر العربي الأول "جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد"**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بالتعاون مع جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، الشارقة.

السلمان، فؤاد مصطفى أحمد. (2004). **دراسة تحليلية تقويمية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

السميح، عبد المحسن. (2005). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول العربية والغربية. **مجلة التربية، الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة،** (15)، 287-288.

سنقر، صالحة. (2000). **تطوير التعليم العالي.** وزارة التعليم العالي. سوريا.

شاهين، محمد. (2004). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي. **مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني برعاية برنامج التربية والمنعقد خلال الفترة 3-7/5**، دائرة ضبط النوعية، جامعة القدس المفتوحة، رام الله – فلسطين.

الشخشير، حلا محمود تيسير. (2010). **مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين.

الصمادي، مصطفى أحمد. (2008). **تصورات القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس لالتزام الجامعات الأردنية الخاصة بتطبيق معايير الاعتماد والجودة.** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

طعيمة، أحمد رشدي والبندري، محمد سليمان. (2004). **التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير.** القاهرة: دار الفكر العربي.

عبدالمعطي، أحمد. (2009). **الاعتماد الأكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية.** القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.

العتيبي، منير مطني وغالب، محمد سعيد. (1996). معايير مقترحة للاعتماد الأكاديمي والمهني لبرامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية. **رسالة الخليج العربي: مكتب التربية العربي لدول الخليج**، (85)، 95–130.

العريمي، حليس. (2005). **تقدير درجة تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في سلطنة عُمان كما يتصورها القادة الإداريون والأكاديميون**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

علاونة، معزوز جابر. (2008). قياس درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، (4)، 5– 49، عمان– الأردن.

العمد، تمارا. (2012). **واقع الاعتماد الأكاديمي في الجامعات الأردنية ومقترحات للتطوير**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد– الأردن.

العمري، عبد الله مفلح سليمان. (2006). **الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان– الأردن.

عيسى، حازم زكي والناقة، صلاح أحمد. (2009). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة. **ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثاني " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة "_المنعقد في الفترة 18–19 نوفمبر**، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

غالب، ردمان محمد سعيد وعالم، توفيق علي. (2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، 1**(1)، 160 – 188.

الغامدي، عمير بن سفر عمير. (2012). **التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين(NCATE)**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

كنعان، أحمد. (2005). تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة – مقياس مقترح لتطوير الأداء التدريسي وتطويرة في كلية التربية بجامعة دمشق. **المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر في تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد. في الفترة 18– 19ديسمبر**، جامعة عين شمس: مصر.

مجيد، سوسن و الزيادات، محمد. (2008). **الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي**. عمان: دار صنعاء للنشر والتوزيع.

محفوظ، أحمد. (2004). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعات ومؤسسات التعليم العالي.**المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر تحت عنوان :التعليم الجامعي العربي – آفاق الإصلاح والتطوير والمنعقد في الفترة 18–19 ديسمبر**، كلية التربية. جامعة عين شمس: مصر.

محمد، عبد الحميد محمد وقرني، أسامة محمود. (2005). إستراتيجية مقترحة لتطوير منظومة إعداد المعلم في ضوء معايير الاعتماد لبعض الدول. **المؤتمر السنوي الثالث عشر بعنوان: "الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية " والمنعقد في الفترة 24 – 25 يناير**، كلية التربية، بني سويف، جامعة القاهرة.

محمود، حسين. (2009). الاعتماد للمؤسسات التعليمية – مدخل لإصلاح التعليم. **المؤتمر الدولي السابع بعنوان: " التعليم في مطلع الألفية الثالثة :الجودة – الإتاحة – التعلم مدى الحياة". في الفترة من 15– 16 يوليو**، القاهرة.

المحياوي، قاسم نايف علوان. (2007). إدارة الجامعات في ضوء معايير الجودة الشاملة. **مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان– الأردن**، (4)، 133–176.

المسعودي، سعد بركي وطيب، عزيزة عبدالله. (2005). تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. **المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع)، في الفترة 18–19 ديسمبر**، جامعة عين شمس: القاهرة.

المليجي، رضا إبراهيم والبرازي، مبارك عواد. (2010). **الجودة الشاملة والاعتماد المؤسسي: رؤى مستقبلية لتحقيق جودة التعليم في عصر المعلوماتية**. القاهرة: عالم الكتب.

منصور، فاروق. (2000). معايير اعتماد مكتبات الجامعات الأهلية في الأردن. **ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، المنعقد بتنظيم من جامعة الزرقاء الأهلية، في الفترة من 16–18 أيار**، تحرير شادية التل، عمان، جامعة الزرقاء الأهلية، 303– 324.

موسى محمد فتحي علي والعتيبي، منصور بن نايف. (2011). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. **مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر**، (145)، 1 – 70.

النجار،عبد الوهاب. (2007). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات إعداد المعلمين كوسيلة لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العام. **اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)–الجودة في التعليم العام والمنعقد في الفترة 15–16–5.** بريدة: السعودية.

الهادي، بدرية بنت راشد بن علي. (2008). **واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عُمان – دراسة ميدانية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عُمان.

هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي. (2007). **قانون اعتماد مؤسسات التعليم العالي.** عمان، الأردن.

هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي. (2009). **دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية.** عمان، الأردن.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2007). **التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن 2007/2006.** عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

David, B., & Harold, T. (2000). **Quality in Higher Education** (Vol. 6): Routledge, part of the Taylor & Francis Group.

Faitar, G. (2006). **The Role of Accreditation in the Encouragement, Restriction and Steering of Private Higher Education In Eastern Europe: A Case Study of Romania**. Unpublished Doctoral Dissertation, State University of New York at Buffalo, U.S.A.

Greenwood, J. (2007). **Faculty Training and Professional Development Programs Designed to Impact Web- Based Instruction in Higher Education: AFaculty Perspective**. Unpublished Ph.D Thesis, University of Texas, Texas- United States.

Hubbal, H., & Collins, J., & Daniel, P. (2005). Enhancing Reflective Teaching Practices: Implications for Faculty Development Programs. **The Canadian Journal of Higher Education** . 35(3), 57- 81.

Lovede , P. (2005). World Trends in Staff Development: Implications on the Performance of Technical Education Institutions. **Paper Presented to National Seminar: The Development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization,** 23-24 August, p5.

Murray, R. (1997). Partnerships in staff development an institutional of Strachey. **The Journal of Higher Education**, 19(2), 178- 200.

Othman, A., & Dahari, Z. (2011). **Professional Development among Academic Staff at Selected Malaysian Public Universities**: Preliminary Findings of the Impact of the Basic Teaching Methodology Course (BTMC).

Phillips, P. (2008). Professional Development as A critical Component of Continuing Teacher Quality**. Australian Journal of Teacher Education**. 33(1), 5-12.

QAA, (2007). **About the Quality Assurance Agency for Higher Education**. Retrieved 5/10/2013, from www.qaa.com.

Rayan, W. (1999). Professional Development The Growth and Learning of Teacher and Professional Over Time. **Journal of Research in Science Teaching** , 32(7), 89 – 102.

Shawer, S. (2013). Accreditation and Standards – Driven Program Evaluation: Implications for Program Quality Assurance and Stakeholder professional Development. **Academic Search Complete**, 47(5), 2883 – 2913.

Shearman, R., & Seddon , D. (2010). Challenges for Academic Accreditation the UK Experience . **Europe Journal of Engineering Education**. 35(4), 60 – 73.

Soleimani, H., & Khalilyan, M. (2012). Professional Development Between Iranian Distance Education Pnu Efl University Teachers and Traditional Non-Pnu Efl University Teachers. **Turkish Online Journal of Distance Education-Tojde.** 13(3), 362 – 374 .

Speck, M., & Knipe, C. (2005). **Why Cant we get it right? Designing High- Quality Professional Development for Standards – based Schools**. (2nd ed). Thousand Oaks: Corwin Press.

Sterain, P .E (1992). **Accreditation and Quality Assurance in Higher education**, Paper on Higher Education Series, Nations Educational Scientific, and culture organization, Bucharest (Romania) European center Higher Education.

Wait, L. (2004). Implementing Student Outcomes: The Link to Accreditation in California Community Colleges School. **DAI- A**, 65(4), 161.

ملحق(1)

الاستبانة بالصورة الأولية

الدكتور / الدكتورة .... المحترم / المحترمة.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن – تصور مقترح** "، وذلك استكمالا للحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك. وتهدف الدراسة بشكل رئيس إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن. ولإتمام هذه الدراسة قامت الباحث ببناء استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء: فالجزء الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والجزء الثاني فيتعلق بمجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، والجزء الثالث فيتعلق بالمعوقات التي تعترض التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

ونظرا لما تتمتعون به من الخبرة والسداد في الرأي، فإن الباحثة ترجو التكرم بقراءة فقرات الاستبانة وإبداء آرائكم ومقترحاتكم من حيث:

- درجة انتماء ومناسبة الفقرات لما وضعت من أجله.
- زيادة فقرات ترون ضرورة زيادتها أو حذف فقرات أو تعديلها.
- درجة السلامة اللغوية للفقرات.

وأقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: نسيبة محمد المغايرة

الجزء الأول: المعلومات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الرتبة الأكاديمية: أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐ مدرس ☐

الكلية: العلوم الفيزيائية والطبيعية ☐ العلوم الانسانية والاجتماعية ☐

الجزء الثاني: مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

لرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
المجال الأول: رسالة المؤسسه وأهدافها والتخطيط						
1	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير رسالة الجامعة وأهدافها.					
2	يشارك أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط في الجامعة.					
3	ترتبط رسالة الجامعة وأهدافها باحتياجات أعضاء هيئة التدريس.					
4	توجه رسالة الجامعة وأهدافها أدوار أعضاء هيئة التدريس (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).					
5	تدعم رسالة الجامعة وأهدافها الأنشطة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس.					
المجال الثاني: البرامج التربوية وفاعليتها						
6	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج التربوية التي تقدمها الجامعة.					
7	تتلاءم البرامج التربوية من حيث العمق والشمول مع الدرجة العلمية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس.					
8	تحتوي البرامج التربوية على اساليب التفكير العلمي.					
9	يستخدم أعضاء هيئة التدريس الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.					
10	يستخدم أعضاء هيئة التدريس طرق تدريس حديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.					
11	توفر الجامعة عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مستويات البرامج التي تقدمها.					

لرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
المجال الثالث: الطلبة والخدمات الطلابية المساندة						
12	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير السياسات الخاصة ببرامج الخدمات الطلابية.					
13	توفير الجامعة فرص تدريب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معايير واضحة لتقييم الطلبة.					
14	يشارك أعضاء هيئة التدريس في برامج توعية الطلبة الجدد.					
15	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإرشاد الأكاديمي للطلبة.					
16	يشارك أعضاء هيئة التدريس في برامج الإرشاد المهني للطلبة.					
المجال الرابع: أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم						
17	يتناسب العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مع الرتبة العلمية له.					
18	توفر إدارة الجامعة الوقت الكافي للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.					
19	توفر إدارة الجامعة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للارتقاء بهم مهنيا.					
20	توفر إدارة الجامعة رواتب ملائمة أعضاء هيئة التدريس.					
21	تربط إدارة الجامعة الترقيات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس					
22	توفر الجامعة آليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.					
23	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالتجارب العالمية الجديدة في مجال مهنته.					
المجال الخامس: البحث العلمي						
24	يشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات العلمية التي تساعدهم في تطوير أنفسهم.					
25	يساهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير سياسات البحث العلمي بما ينسجم مع رسالة الجامعة وأهدافها.					
26	توفر إدارة الجامعة التسهيلات اللازمة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي.					
27	توفر الجامعة ميزانية مالية واضحة لدعم البحث العلمي.					
28	توفر إدارة الجامعة المكافآت المتنوعة للأبحاث المميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.					
29	تمنح إدارة الجامعة هامشاً مناسباً من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية.					
30	يقوم أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث الفردية من أجل تطوير أنفسهم مهنياً.					
31	يقوم أعضاء هيئة التدريس في إجراء أبحاث جماعية فيما بينهم.					
32	توفر إدارة الجامعة برامج إرشادية لأعضاء هيئة التدريس الجدد لتدريبهم على المهارات البحثية.					
33	توفر إدارة الجامعة مجلات دورية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس بأجور رمزية.					

لرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
34	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف الأكاديمي على رسائل طلبة الدراسات العليا.					
المجال السادس: المكتبة ومصادر المعلومات						
35	توفر المكتبة اجهزة الكترونية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.					
36	توفر المكتبة غرف بحثية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.					
37	توفر المكتبة الدوريات الالكترونية الحديثة لأعضاء هيئة التدريس.					
38	تساهم المكتبة في تطوير مقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام المصادر الالكترونية بشكل فعال.					
39	تسهل المكتبة وصول أعضاء هيئة التدريس إلى مصادر المعلومات فيها.					
40	توفر مكتبة الجامعة خدمة الاستعارة من جامعات أخرى لأعضاء هيئة التدريس.					
41	توفر المكتبة إمكانية استفادة أعضاء هيئة التدريس من خدماتها لساعات طويلة.					
المجال السابع: الحاكمية والإدارة						
42	يشارك أعضاء هيئة التدريس إدارة الجامعة في صناعة القرار بما ينسجم مع رسالتها وأهدافها.					
43	تعقد إدارة الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتزيد من وعيهم بالأدوار المناطة بهم.					
44	تهتم إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم باقتراحات أعضاء هيئة التدريس مع اختلاف وجهات النظر بينهم.					
45	تشجع إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم العمل بروح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس.					
46	تنشئ إدارة الجامعة مراكز تهتم بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى عال من الجودة.					
47	تنمي إدارة الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس الصفات الإدارية التي تؤهلهم لتولي منصب القيادة والإدارة .					
المجال الثامن: المصادر المالية						
48	تنشر إدارة الجامعة ميزانيتها السنوية مخصصه مبالغ لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيا.					
49	تقدم إدارة الجامعة قروض مالية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على تطوير أنفسهم مهنيا.					
50	تظهر الجامعة كفاية المصادر المالية بها؛ لدعم جميع البرامج التربوية والأكاديمية والمهنية التي تطرحها.					
51	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاستثمار المالي من خلال اقامة مشاريع اقتصادية موافقة لاهداف الجامعة ورسالتها.					

لرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
المجال التاسع: المصادر المادية						
52	توفر الجامعة التسهيلات التدريسية أو التعليمية مثل الأبنية، والمختبرات، .... الخ، التي تساعد على تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها.					
53	توفر إدارة الجامعة تسهيلات تدريسية تتناسب مع تخصص أعضاء هيئة التدريس.					
54	توفر الجامعة الأجهزة المناسبة (بما في ذلك أجهزة الحواسيب، وأجهزة المختبرات) التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من اداء وظائفهم المهنية بشكل متميز.					
المجال العاشر: النزاهة المؤسسية						
55	تضع الجامعة نظاماً للطلبة يمكنهم من تقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء أخلاقيات المهنة.					
56	تطبق الجامعة نظاما واضحا للمسألة القانونية على جميع أعضاء هيئة التدريس.					
57	توفر الجامعة فرص تدريب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معايير واضحة لتقييم الطلبة.					
58	تطبق الجامعة نظاماً ثابتاً للعقوبات على جميع أعضاء هيئة التدريس.					
59	يتعامل أعضاء هيئة التدريس بعدالة مع الجميع بعيدا عن المحسوبية.					
60	تكرّم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بأخلاقيات المهنة.					
المجال الحادي عشر: خدمة المجتمع						
61	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إقامة مشاريع اقتصادية مشتركة مع المجتمع المحلي.					
62	تخصص الجامعة نسبة ربح معقولة لأعضاء هيئة التدريس من ريع المشاريع الاقتصادية المشتركة مع المجتمع المحلي.					
63	يشارك أعضاء هيئة التدريس في تقديم البرامج الثقافية المختلفة التي تخدم المجتمع المحلي.					
64	يساهم أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.					
65	توفر إدارة الجامعة ميزانية خاصة لخدمة المجتمع المحلي.					
المجال الثاني عشر: إدارة ضمان الجودة وتحسينها						
66	توفر إدارة الجامعة مركز للجودة والتطوير الأكاديمي.					
67	يشارك أعضاء هيئة التدريس في عضوية فريق الجودة.					
68	تزود إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بمعايير ضمان الجودة والاعتماد.					
69	يشارك أعضاء هيئة التدريس فريق ضمان الجودة والاعتماد في تقييم ضمان جودة التعليم.					
70	تعمل الجامعة على ضمان جودة برامجها في المجال المعرفي والتكنولوجي من خلال سياسات واضحة.					

الجزء الثالث: معوقات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

الرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
1	غموض رسالة الجامعة وأهدافها لدى أعضاء هيئة التدريس.					
2	عدم تركيز رسالة الجامعة وأهدافها على احتياجات أعضاء هيئة التدريس ودعم الأنشطة الإبداعية لهم.					
3	ضعف مقدرة أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.					
4	قلة اعداد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمستويات البرامج التي تقدمها الجامعة مما يؤدي الى زيادة العبء التدريسي لهم.					
5	ضعف مقدرة أعضاء هيئة التدريس في اللغات الأجنبية .					
6	قلة الدورات والندوات وورش العمل لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيا.					
7	قلة الرواتب والقروض المخصصة لعضو هيئة التدريس.					
8	عدم ربط التنمية المهنية بالترقيات.					
9	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.					
10	ضعف مخصصات التنمية المهنية المقتطعة من ميزانية الجامعة السنوية.					
11	عدم شمول برامج التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس واقتصارها في معظم الاحيان على أعضاء هيئة التدريس الجدد على شكل برامج ارشادية فقط.					
12	عدم توفر آليات لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعد خضوعهم للدورات التدريبية.					
13	عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس على جهودهم التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع المحلي.					
14	ضعف الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.					
15	قلة الإمكانيات المادية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة البحث العلمي.					
16	الرسوم المرتفعة لحضور المؤتمرات المحلية والعالمية.					
17	ضعف مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات.					
18	قلة المراجع والدوريات العلمية الحديثة في مكتبة الجامعة.					
19	مركزية الإدارة في الجامعة التي تحول دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار.					
20	الأعمال والأعباء الروتينية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس التي تحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات مثل مواعيد المحاضرات, والاجتماعات.					
21	ضعف الشراكة بين الجامعة والمجتمع المحلي.					
22	عدم توفر خطة واضحة لتنمية عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.					
23	تدني ثقافة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.					
24	عدم توفر معايير اعتماد مهني لمزاولة مهنة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية.					
25	عدم توفر مدربين خبراء في الجودة والاعتماد لتقديم برامج التنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس.					

ملحق (2)

قائمة أسماء المحكمين للأداة بصورتها الأولية

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة
1	الأستاذ الدكتور أنمار الكيلاني	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
2	الأستاذ الدكتور محمد الخوالدة	أصول تربية	جامعة اليرموك
3	الأستاذ الدكتور محمد علي عاشور	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
4	الأستاذ الدكتور هاني عبد الرحمن الطويل	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
5	الدكتور إبراهيم المومني	مناهج وتدريس	الجامعة الأردنية
6	الدكتور خالد السرحان	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
7	الدكتور خليفة أبو عاشور	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
8	الدكتور صالح عبابنة	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
9	الدكتور عبد السلام فهد نمر	أصول تربية	الجامعة الأردنية
10	الدكتور محمد تيسير أبو شريعة	إدارة تربوية	جامعة جدارا
11	الدكتور محمود حميدات	مناهج	جامعة البقاء التطبيقية/ كلية بنات إربد
12	الدكتور محمود مقدادي	أصول تربية	جامعة آل البيت
13	الدكتور منعم السعايدة	مناهج وتدريس	الجامعة الأردنية
14	الدكتور نايف العلوان الشرعة	إرشاد نفسي	جامعة البقاء التطبيقية/ كلية بنات إربد
15	الدكتور وليد هياجنة	قياس وتقويم	جامعة البقاء التطبيقية/ كلية بنات إربد

ملحق(3)

الاستبانة بالصورة النهائية

الدكتور / الدكتورة .... المحترم / المحترمة.

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "**التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن – تصور مقترح**"، وذلك استكمالا للحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك. وتهدف الدراسة بشكل رئيس إلى تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن. ولإتمام هذه الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء : الجزء الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والجزء الثاني فيتعلق بمجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن، والجزء الثالث فيتعلق بالمعوقات التي تعترض التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

ونظرا لما تتمتعون به من الخبرة والسداد في الرأي، أرجو التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة والأسئلة المطروحة على حضرتكم الواردة في نهاية الاستبانة، مع العلم أن الاجابات التي ستقدمها، ستكون موضع السرية التامة، ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم تعاونكم مع كل الاحترام والتقدير

الباحثة: نسيبة محمد المغايرة

الجزء الاول : المعلومات الشخصية

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

الرتبه الاكاديمية: أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐ مدرس ☐

الكلية: العلوم الفيزيائية والطبيعية ☐ العلوم الانسانية والاجتماعية ☐

الجزء الثاني : مجالات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

درجة الأهمية					الفقرة	درجة التوفر				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
					المجال الأول: رسالة المؤسسه وأهدافها والتخطيط					
					1- يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير رسالة الجامعة أهدافها.					
					2- يشارك أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط في الجامعة.					
					3- ترتبط رسالة الجامعة وأهدافها باحتياجات أعضاء هيئة التدريس.					
					4- توجه رسالة الجامعة وأهدافها أدوار أعضاء هيئة التدريس (التدريس والبحث العلمي ,وخدمة المجتمع).					
					5- تدعم رسالة الجامعة وأهدافها الأنشطة الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس.					
					المجال الثاني: البرامج التربوية وفاعليتها					
					6- يشارك أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج التربوية التي تقدمها الجامعة.					
					7- تتلاءم البرامج التربوية من حيث العمق والشمول مع الدرجة العلمية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس.					
					8- تحتوي البرامج التربوية على اساليب التفكير العلمي.					
					9- يستخدم أعضاء هيئة التدريس الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.					
					10- يستخدم أعضاء هيئة التدريس طرق تدريس حديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.					
					11- توفر الجامعة عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع مستويات البرامج التي تقدمها.					

درجة الأهمية					الفقرة	درجة التوفر				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
					المجال الثالث: أعضاء هيئة التدريس والنمو المهني لهم					
					12- يتناسب العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مع الرتبة العلمية لهم.					
					13- توفر إدارة الجامعة الوقت الكافي للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.					
					14- توفر إدارة الجامعة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للارتقاء بهم مهنيا.					
					15- توفر إدارة الجامعة رواتب ملائمة لأعضاء هيئة التدريس.					
					16- تربط إدارة الجامعة الترقيات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.					
					17- توفر الجامعة آليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.					
					18- تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالتجارب العالمية الجديدة في مجال مهنته.					
					19- تنشر إدارة الجامعة ميزانيتها السنوية مخصصه مبالغ لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيا.					
					20- تقدم إدارة الجامعة قروض مالية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على تطوير أنفسهم مهنيا.					
					21- توفر إدارة الجامعة تسهيلات تدريسية تتناسب مع تخصص أعضاء هيئة التدريس.					
					المجال الرابع: البحث العلمي					
					22- يشارك أعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات العلمية التي تساعدهم في تطوير أنفسهم.					
					23- يساهم أعضاء هيئة التدريس في تطوير سياسات البحث العلمي بما ينسجم مع رسالة الجامعة وأهدافها.					
					24- توفر إدارة الجامعة التسهيلات اللازمة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي.					
					25- توفر الجامعة ميزانية مالية واضحة لدعم البحث العلمي.					
					26- توفر إدارة الجامعة المكافآت المتنوعة للأبحاث المميزة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.					
					27- تمنح إدارة الجامعة هامشاً مناسباً من الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية.					
					28- يقوم أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث الفردية من أجل تطوير أنفسهم مهنياً.					

درجة الأهمية					الفقرة	درجة التوفر				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
					29- يقوم أعضاء هيئة التدريس في إجراء أبحاث جماعية فيما بينهم.					
					30- توفر إدارة الجامعة برامج إرشادية لأعضاء هيئة التدريس الجدد لتدريبهم على المهارات البحثية.					
					31- توفر إدارة الجامعة مجلات دورية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس بأجور رمزية.					
					32- يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف الأكاديمي على رسائل طلبة الدراسات العليا.					
					المجال الخامس: المكتبة ومصادر المعلومات					
					33- توفر المكتبة اجهزة الكترونية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.					
					34- توفر المكتبة غرف بحثية مناسبة تكفي احتياجات أعضاء هيئة التدريس.					
					35- توفر المكتبة الدوريات الالكترونية الحديثة لأعضاء هيئة التدريس.					
					36- تساهم المكتبة في تطوير مقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام المصادر الالكترونية بشكل فعال.					
					37- تسهل المكتبة وصول أعضاء هيئة التدريس إلى مصادر المعلومات فيها.					
					38- توفر مكتبة الجامعة خدمة الاستعارة من جامعات أخرى لأعضاء هيئة التدريس.					
					39- توفر المكتبة إمكانية استفادة أعضاء هيئة التدريس من خدماتها لساعات طويلة.					
					المجال السادس: الحاكمية والإدارة					
					40- يشارك أعضاء هيئة التدريس إدارة الجامعة في صناعة القرار بما ينسجم مع رسالتها وأهدافها.					
					41- تعقد إدارة الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتزيد من وعيهم بالأدوار المناطة بهم.					
					42- تهتم إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم باقتراحات أعضاء هيئة التدريس مع اختلاف وجهات النظر بينهم.					
					43- تشجع إدارة الجامعة عبر إدارة الكلية والقسم العمل بروح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس.					
					44- تنشئ إدارة الجامعة مراكز تهتم بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى عال من الجودة.					

درجة الأهمية					الفقرة	درجة التوفر				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
					45- تنمي إدارة الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس الصفات الإدارية التي تؤهلهم لتولي منصب القيادة والإدارة.					
					المجال السابع: النزاهة المؤسسية					
					46- تضع الجامعة نظاماً للطلبة يمكنهم من تقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء أخلاقيات المهنة.					
					48- توفر الجامعة فرص تدريب لأعضاء هيئة التدريس على استخدام معايير واضحة لتقييم الطلبة.					
					49- تطبق الجامعة نظاماً ثابتاً للعقوبات على جميع أعضاء هيئة التدريس.					
					50- يتعامل أعضاء هيئة التدريس بعدالة مع الجميع بعيدا عن المحسوبية.					
					51- تكرّم الجامعة أعضاء هيئة التدريس الملتزمين بأخلاقيات المهنة.					
					المجال الثامن: خدمة المجتمع					
					52- تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على إقامة مشاريع اقتصادية مشتركة مع المجتمع المحلي.					
					53- تخصص الجامعة نسبة ربح معقولة لأعضاء هيئة التدريس من ريع المشاريع الاقتصادية المشتركة مع المجتمع المحلي.					
					54- يشارك أعضاء هيئة التدريس في تقديم البرامج الثقافية المختلفة التي تخدم المجتمع المحلي.					
					55- يساهم أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.					
					56- توفر إدارة الجامعة ميزانية خاصة لخدمة المجتمع المحلي.					
					المجال التاسع: إدارة ضمان الجودة وتحسينها					
					57- توفر إدارة الجامعة مركز للجودة والتطوير الأكاديمي.					
					58- يشارك أعضاء هيئة التدريس في عضوية فريق الجودة.					
					59- تزود إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس بمعايير ضمان الجودة والاعتماد.					
					60- يشارك أعضاء هيئة التدريس فريق ضمان الجودة والاعتماد في تقييم ضمان جودة التعليم.					
					61- تعمل الجامعة على ضمان جودة برامجها في المجال المعرفي والتكنولوجي من خلال سياسات واضحة.					

الجزء الثالث: معوقات التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن.

الرقم	الفقرة	درجة وجود المعوقات				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	غموض رسالة الجامعة وأهدافها لدى أعضاء هيئة التدريس.					
2	عدم تركيز رسالة الجامعة وأهدافها على احتياجات أعضاء هيئة التدريس ودعم الأنشطة الإبداعية لهم.					
3	ضعف مقدرة أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة في تدريس المقررات الدراسية في البرامج التربوية.					
4	قلة اعداد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمستويات البرامج التي تقدمها الجامعة مما يؤدي الى زيادة العبء التدريسي لهم.					
5	ضعف مقدرة أعضاء هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.					
6	قلة الدورات والندوات وورش العمل لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.					
7	قلة الرواتب والقروض المخصصة لعضو هيئة التدريس.					
8	عدم ربط التنمية المهنية بالترقيات.					
9	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.					
10	ضعف مخصصات التنمية المهنية المقتطعة من ميزانية الجامعة السنوية.					
11	عدم شمول برامج التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس واقتصارها في معظم الاحيان على أعضاء هيئة التدريس الجدد على شكل برامج ارشادية فقط.					
12	عدم توفر آليات لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بعد خضوعهم للدورات التدريبية.					
13	عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس على جهودهم التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع المحلي.					
14	ضعف الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.					
15	قلة الإمكانيات المادية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة البحث العلمي.					
16	الرسوم المرتفعة لحضور المؤتمرات المحلية والعالمية.					
17	ضعف مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات.					
18	قلة المراجع والدوريات العلمية الحديثة في مكتبة الجامعة.					
19	مركزية الإدارة في الجامعة التي تحول دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار.					
20	الأعمال والأعباء الروتينية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس التي تحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات مثل مواعيد المحاضرات، والاجتماعات.					
21	ضعف الشراكة بين الجامعة والمجتمع المحلي .					
22	عدم توفر خطة واضحة لتنمية عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.					
23	تدني ثقافة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.					
24	عدم توفر معايير اعتماد مهني لمزاولة مهنة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية.					
25	عدم توفر مدربين خبراء في الجودة والاعتماد لتقديم برامج التنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس.					

ملحق (4)

قائمة أسماء المحكمين للتصور المقترح

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة
1	الأستاذ الدكتور صالح عليمات	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
2	الأستاذ الدكتور أنمار الكيلاني	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
3	الأستاذ الدكتور محمد الخوالدة	أصول تربية	جامعة اليرموك
4	الأستاذ الدكتور هاني الطويل	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
5	الأستاذ الدكتور محمد عاشور	إدارة تربوية مدير مركز الجودة والتطوير الأكاديمي	جامعة اليرموك
6	الدكتور خالد السرحان	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
7	الدكتور خليفة أبو عاشور	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
8	الدكتور صالح عبابنة	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
9	الدكتورة إيمان مفلح البيتاوي	تربية طفل مساعدة عميد كلية التربية في شؤون الجودة	الجامعة الأردنية
10	الدكتور عاطف بن طريف	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
11	الدكتورة عونية أبو سنينة	إدارة تربوية	جرش الأهلية
12	الدكتورة خولة القدومي	علم نفس تربوي	إربد الأهلية

ملحق(5)



جامعـــة اليرمـــوك
YARMOUK UNIVERSITY

كليـــة التربيـــة
مكتـــب العميـــد

الرقم: ك.ت/١٠٧/ ٣٩
التاريخ: ٢ / ربيع ثاني / ١٤٣٥ هـ
الموافق: ٣ / شباط / ٢٠١٤ م

الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة نسيبة محمد كريم المغايرة

تحية طيبة وبعد،،،،

تقوم الطالبة نسيبة محمد كريم المغايرة، ورقمها الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٨٥) بدراسة بعنـوان **"التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن - تصور مقترح"**؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك معرفة أعداد أعضاء الهيئة التدريسية فضلاً عن توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة منهم في الجامعة.

أرجـو التكرم بالاطـلاع والموافقـة على تسـهيل مهمـة الطالبة المذكـورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربية

أ.د. أمل خصاونة

جامعة اليرموك
دائرة الموارد البشرية
الـــــــوارد
٣ شباط ٢٠١٤
الرقم ٥٨٨

اريد – الأردن Tel: +962-2-721111 فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢١١١٩٩+ Fax: +962-2-7211199 Irbid - Jordan تلفون: ٩٦٢-٢-٧٢١١١١١+ E-mail: fac_edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

دائرة رئاسة الجامعة

الرقم: ر/١٠٧/ ٢٦١ ...
التاريخ: ١/ ربيع الثاني/ ١٤٣٥ هـ
الموافق: ... / ٢٠١٤ م

عطوفة الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة الأردنية المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة نسيبة محمد كريم المغايرة

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة نسيبة محمد كريم المغايرة، ورقمها الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٨٥) بدراسة بعنوان "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن - تصور مقترح"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك معرفة أعداد أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتكم الموقرة، فضلاً عن توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة منهم.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

تلفون: ٩٦٢-٢-٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢٧٤٧٢٥ اربد- الأردن
Tel:962-2-7211111 Fax:962-2-7274725 Irbid-Jordan Email:yarmouk@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

دائرة رئاسة الجامعة

جامعة مؤتة
ديوان الرئاسة
٨/٤/٢٠١٤
الرقم: ٢٢٠٨/١٢٦/١٢٥
حول إلى: الدكتور ...

الرقم: ر/١٠٧/١/ ٢٦١١
التاريخ: ١/ ربيع الآخر/ ١٤٣٥
الموافق: ٣/ شباط/ ٢٠١٤

عطوفة الأستاذ الدكتور رئيس جامعة مؤتة المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة نسيبة محمد كريم المغايرة

تحية طيبة وبعد،،،،

تقوم الطالبة نسيبة محمد كريم المغايرة، ورقمها الجامعي (٢٠٠٩٢١٠٠٨٥) بدراسة بعنوان **"التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة في الأردن- تصور مقترح"**؛ وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك معرفة أعداد أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتكم الموقرة، فضلاً عن توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة منهم.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

أ.د. عميد كلية العلوم التربوية المحترم
لتسهيل المهمة وإجراء اللازم
٢٠١٤/٢/١٦

اربد- الأردن
Tel:962-2-7211111 Fax:962-2-7274725 Irbid-Jordan Email:yarmouk@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo

Abstract

Al - Maghaireh. Noseiba Mohammad Karim. Professional Development of Faculty Members in Jordanian Public Universities in the light of the Accreditation Criteria and Quality Assurance in Jordan- Conceived proposal. PhD Dissertation. Yarmouk University. 2014.(Supervisor: Dr. Kayed Mohammad Salameh & Prof. Samih Mahmoud Karasneh).

The purpose of this study is to present a proposed suggestion for the professional development of faculty members in Jordanian public universities according to accreditation criteria and quality assurance in Jordan. The study adopted the descriptive analytical approach. The population of the study consisted of all faculty members in Jordanian public universities: Yarmouk University, Jordan University and Muta'a University totaling (2527) faculty members, while the sample was selected through random cluster sampling with a ratio of (20%) totaling (506) faculty members.

To achieve the aim of this study the researcher use a questionnaires Consist of Tow Parts: Part One contained the proposed domains of professional development according to accreditation criteria and quality assurance in Jordan within two domains: (the availability degree and the importance degree) consisted of (61) items distributed into nine domains. Where Part two is related to the obstacles facing professional development of in Jordanian public universities according to accreditation criteria and quality assurance in Jordan consisted of (25) items.

The findings of the study showed that all the domains of professional development of faculty members in Jordanian public universities according to accreditation criteria and quality assurance in Jordan was in an average level in the availability domain with a total mean of (2.87) and standard deviation of (0.51). Meanwhile, the domains in the importance degree were high with a mean of (4.06) and standard deviation of (0.36).

Moreover, the findings of the study showed that the obstacles facing the professional development of faculty members in Jordanian public universities according to accreditation criteria and quality assurance in Jordan are the routine work and loads carried out by faculty members preventing faculty members from participating in conferences and seminars such as the dates of lectures, meetings and the shortage in professional development culture as well as the lack of quality assurance culture and accreditation in the college and university.

Based on the findings of the study the researcher recommended the need of providing the needed opportunities for faculty member too develop professionally as well as spreading the culture of professional development and quality management and accreditation and adopting the proposed suggestion of this study.

Key Words: Professional Development, Jordanian universities, Accreditation Criteria and Quality Assurance in Jordan.